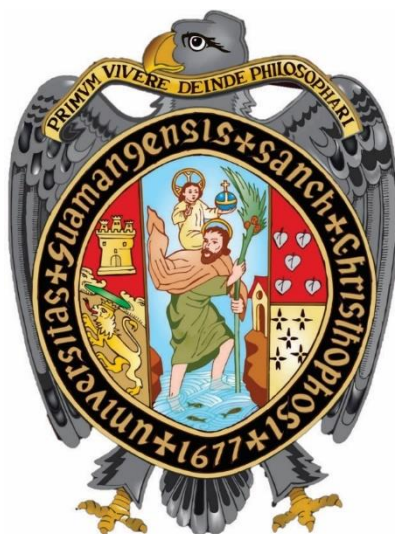


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



**Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones
educativas del distrito de Pichari - 2018**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

Presentado por:

Bach. Percy Fernandez Puma

Asesor:

Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales

Ayacucho - Perú

2024

Dedicatoria

Mi agradecimiento y reconocimiento a toda mi familia, principalmente a *Dios*, por enseñarme a afrontar las dificultades.

Agradecimiento

Mi reconocimiento y agradecimiento a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por sus conocimientos que encaminan hacer de la tarea educativa una función histórica.

Al asesor de la tesis Dr. Rolando A. Quispe Morales por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes del distrito de Pichari, por su apoyo incondicional y su contribución para el desarrollo de la presente investigación.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Mi agradecimiento y reconocimiento a toda mi familia, principalmente a	ii
Agradecimiento	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Anexos	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	13
Capítulo I Planteamiento Del Problema	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General:.....	16
1.2.2. Problemas Específicos:	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. General	16
1.3.2. Específicos	16
1.4. Justificación del estudio	17
1.4.1. Justificación teórica.....	17
1.4.2. Justificación práctica.....	17
1.4.3. Justificación metodológica.....	17
Capítulo II Marco Teórico	19
2.1. Antecedentes.....	19

2.1.1.	Internacional.....	19
2.1.2.	Nacional	20
2.1.3.	Regional	21
2.2.	Bases teóricas	22
2.2.1.	El Liderazgo directivo.....	22
	El líder	22
	Características del líder	23
2.2.2.	Concepto de liderazgo.....	24
2.2.3.	Importancia del liderazgo.....	26
2.2.4.	Estilos de Liderazgo	26
	El estilo autocrático.	27
	El estilo del líder democrático o participativo.	27
	Liderazgo transaccional.....	28
	Liderazgo transformacional.....	29
	Liderazgo directivo.....	29
2.3.	Dimensiones del liderazgo directivo	30
2.3.1.	La planificación.....	30
2.3.2.	La organización.....	31
2.3.3.	Dirección	31
2.3.4.	Control	31
2.4.	Desempeño docente.....	32
2.4.1.	Desempeño	32
2.4.2.	Desempeño docente.	32
2.4.3.	Competencia del docente	35
2.4.4.	Dimensiones del desempeño docente.....	36

Uso pedagógico del tiempo en sesiones	36
Uso de herramientas pedagógicas	37
Uso de materiales y recursos educativos	37
Gestión del clima.....	38
2.4.5. Evaluación del desempeño docente	38
2.4.6. Función de la evaluación del desempeño docente	40
2.5. Bases conceptuales	41
Capítulo III Metodología	43
3.1. Formulación de hipótesis.....	43
3.1.1. Hipótesis general.....	43
3.1.2. Hipótesis específicas:	43
3.2. Variables.....	43
3.2.1. Variable 1	43
3.2.2. Variable 2	43
3.3. Operacionalización de variables	44
3.4. Tipo y Nivel de investigación.....	45
3.5. Métodos	45
3.6. Diseño de investigación.....	46
3.7. Población y muestra	46
3.7.1. Población.....	46
3.7.2. Muestra.....	47
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.8.1. Técnicas.....	48
3.8.2. Instrumentos.....	48

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos	49
3.9.1. Validez	49
3.9.2. Confiabilidad.....	50
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	51
3.11. Aspectos éticos	52
Capítulo IV Resultados Y Discusión.....	53
4.1. Resultados descriptivos	53
4.2. Resultados inferenciales	57
4.2.1. Prueba de normalidad.....	57
4.2.2. Prueba de hipótesis general.....	58
4.2.3. Primera hipótesis específica.....	59
4.2.4. Segunda hipótesis específica.....	60
4.2.5. Tercera hipótesis específica	61
4.2.6. Cuarta hipótesis específica	62
4.3. Discusión de resultados	63
Conclusiones.....	66
Recomendaciones	67
Referencias bibliográficas	68
Anexos.....	72

Índice de Tablas

Tabla 1	Población de estudio	47
Tabla 2	Validez del cuestionario sobre liderazgo directivo.....	49
Tabla 3	Validez de la ficha de observación sobre desempeño docente	50
Tabla 4	Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018	53
Tabla 5	Relación entre el liderazgo directivo y el uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018.....	54
Tabla 6	Relación entre el liderazgo directivo y el uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018.....	55
Tabla 7	Relación entre el liderazgo directivo y el uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018.....	56
Tabla 8	Relación entre el liderazgo directivo y la gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018.....	57
Tabla 9	Resultado de la prueba de normalidad de las variables relacionadas con el liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018. Kolmogorov-Smirnova.....	57
Tabla 10	Resultado de la prueba de la existencia de una relación significativa entre el liderazgo del director y el uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018.....	59
Tabla 11	Relación entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari.....	60
Tabla 12	Relación entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari.....	61

Tabla 13	Relación entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari.....	62
Tabla 14	Relación entre liderazgo del director y gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari.....	63

Índice de Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	73
Anexo 2	Fichas de validación	74
Anexo 3	Cuestionario sobre liderazgo del Director	79
Anexo 4	Ficha de observación sobre desempeño docente	81
Anexo 5	Prueba de confiabilidad sobre liderazgo pedagógico	83
Anexo 6	Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente	85
Anexo 7	Base de datos sobre liderazgo directivo.....	87
Anexo 8	Base de datos sobre desempeño docente	90

Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo principal conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transeccional y correlacional, en el cual se examinó una muestra de 79 docentes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico e intencional. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante cuestionarios y fichas de observación, los cuales fueron sometidos a rigurosos procesos de validación y demostraron una alta fiabilidad. Para la contrastación de las hipótesis planteadas, se utilizó el coeficiente Tau b de Kendall, seleccionado luego de confirmar la ausencia de normalidad en los datos a través de la prueba de Kolgomorov-Smirnov, con un nivel de significancia de 0.05 y una confianza del 95%. Los resultados obtenidos revelaron que el 40.5% de los docentes percibieron un liderazgo directivo de calidad, mientras que el 46.8% exhibieron un buen desempeño en su labor docente. Estos resultados sugieren una relación directa y significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente, corroborada por un valor de $p=0.000<0.05$ y un coeficiente de 0.886.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo directivo, desempeño docente.

Abstract

The main objective of the study carried out was to know the relationship that exists between the director's leadership and teaching performance in the educational institutions of the Pichari district - 2018. A quantitative approach was used with a non-experimental, transectional and correlational design, in which examined a sample of 79 teachers selected through non-probabilistic and intentional sampling. Data collection was carried out using questionnaires and observation sheets, which were subjected to rigorous validation processes and demonstrated high reliability. To contrast the proposed hypotheses, Kendall's Tau b coefficient was used, selected after confirming the absence of normality in the data through the Kolmogorov-Smirnov test, with a significance level of 0.05 and a confidence level of 95. %. The results obtained revealed that 40.5% of the teachers perceived quality directive leadership, while 46.8% exhibited good performance in their teaching work. These results suggest a direct and significant relationship between the director's leadership and teaching performance, corroborated by a value of $p=0.000<0.05$ and a coefficient of 0.886.

KEYWORDS: Management leadership, teaching performance.

Introducción

La investigación sobre el liderazgo directivo y desempeño docente adquiere importancia debido a que permitirá conocer la situación real respecto a cada una de las variables y establecer la relación existente entre ellas. En esta investigación el liderazgo directivo es comprendido por Freire y Miranda (2014) como “un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela” (p.12). Al respecto, Arias y Cantón (2007) consideran de mucha importancia el rol del líder directivo puesto que es pieza clave para jerarquizar la tarea a nivel de la institución. Aquí “el director es un factor determinante de la calidad educativa, tanto en su perfil técnico, como en su rol de líder institucional tal y como se desprende de los estudios sobre calidad y eficacia” (p. 231).

Asimismo, respecto al desempeño docente, Chiroque, (2006) precisa que el “desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considera las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos” (p.1).

En ese sentido la investigación se desarrolló teniendo como problema central

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018? Asimismo, se tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018.

El informe final se encuentra sistematizada en cuatro capítulos. En el primer apartado se presenta el planteamiento del problema, que permite realizar un diagnóstico real de la

situación problemática, así como la formulación del problema, los objetivos y la justificación.

En el segundo apartado se aborda el marco teórico, en ella se sistematiza los antecedentes y el diseño teórico que le da el correspondiente sustento teórico al trabajo de investigación, considerado por investigadores la parte medular del trabajo investigativo.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología que esboza el lineamiento seguido en el proceso de investigación al definir el tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos con los que se plasma el desarrollo de la investigación.

En el cuarto apartado, se presenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, los que son presentados a nivel descriptivo mediante tablas cruzadas, y a nivel inferencial en los que se presenta los resultados de la correspondiente prueba de hipótesis, así como la discusión de resultados hallados en la investigación.

Finalmente, cabe precisar que los resultados hallados en el proceso de investigación se constituyen como antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones con la finalidad de promover la mejora de cada una de las variables y elevar la calidad de la educación.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El liderazgo en las instituciones educativas enfrenta un desafío crucial debido al rápido desarrollo del conocimiento y la falta de evolución proporcional en las mismas. Esta discrepancia se refleja en la gestión educativa, donde muchas instituciones siguen siendo dirigidas con principios tradicionales, lo que ha generado una crisis significativa en el liderazgo directivo.

Los directores de las instituciones educativas, siendo la máxima autoridad institucional según la Ley de la Carrera Pública Magisterial, no siempre reconocen plenamente la magnitud de su responsabilidad. Se espera que supervisen la gestión pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria, así como garanticen un desempeño docente óptimo.

El papel del director en la conducción institucional es fundamental, ya que el logro de las metas institucionales depende en gran medida de su capacidad de liderazgo. Es crucial que el director pueda aprovechar el potencial profesional de los maestros y motivarlos para alcanzar los objetivos institucionales.

Aunque el Ministerio de Educación ha implementado programas de especialización en gestión escolar para directores de instituciones educativas públicas, muchos de ellos no muestran los cambios esperados y continúan con prácticas autoritarias y unilaterales, lo que dificulta la creación de un clima institucional propicio para el desempeño docente.

Esta falta de liderazgo en las instituciones educativas, incluidas las del distrito de Pichari, se traduce en limitaciones en el desempeño docente en las aulas. Los maestros a menudo operan al margen de los lineamientos institucionales, lo que resulta en conflictos, deficiente rendimiento académico y deserción estudiantil.

Para abordar estos problemas en las instituciones educativas del distrito de Pichari, es necesario comprender el estado actual del liderazgo de los directores y el desempeño docente en las aulas. Por lo tanto, esta investigación se propone establecer una relación entre estas variables para ofrecer alternativas que mejoren el rendimiento académico de los estudiantes y la calidad educativa en las instituciones educativas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018?

1.2.2. Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre liderazgo del director y gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018.

1.3.2. Específicos

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

1.4. Justificación del estudio

1.4.1. Justificación teórica

El estudio propuesto tiene como objetivo proporcionar a los directores y maestros de las instituciones educativas del distrito de Pichari un sólido fundamento teórico sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Esto garantizará que las acciones emprendidas estén respaldadas por teorías contemporáneas y actualizadas, permitiendo una comprensión más profunda y fundamentada de estos conceptos clave en el contexto educativo.

1.4.2. Justificación práctica

La presente investigación tiene como objetivo examinar la relación entre las variables de liderazgo directivo y desempeño docente. Los hallazgos obtenidos proporcionarán a los directivos y docentes de las instituciones en el distrito de Pichari la información necesaria para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas pertinentes con el fin de elevar la calidad educativa en sus respectivas instituciones.

1.4.3. Justificación metodológica

El desarrollo de esta investigación proporcionará a los investigadores especializados en las variables analizadas instrumentos contextualizados para su medición. Además, les

brindará antecedentes que servirán de base para futuras investigaciones, enriqueciendo así el conocimiento en este ámbito específico.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Pérez (2002) realizó una investigación titulada "Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica", llevada a cabo en la Universidad Experimental "Simón Bolívar" de Venezuela. Este estudio, de naturaleza descriptiva y relacional, utilizó dos cuestionarios por cada variable y contó con una muestra de cincuenta y tres maestros. Sus hallazgos indicaron una asociación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las etapas mencionadas.

Hernández y Hernández (2014) investigaron "El Liderazgo del director y su Incidencia en las Funciones Administrativas en el Centro Escolar José Dolores Estrada del distrito VI de Managua, Departamento de Managua en el segundo semestre del año lectivo 2014", en la Universidad Autónoma de Nicaragua. Este estudio descriptivo de diseño transversal se realizó con una muestra de 40 estudiantes y 4 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario de encuesta. Se concluyó que el estilo democrático del director estaba asociado con un buen vínculo con el personal educativo, aunque se sugirió una mayor comprensión de su función para mejorar su desempeño.

Martínez (2014) llevó a cabo la investigación "El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013", en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela. Este estudio descriptivo de diseño de campo se realizó con una muestra de 27 docentes, utilizando cuestionarios como método de recopilación de datos. Se concluyó que la intervención activa de los directores era clave para comprometer a los docentes en la implementación de medidas institucionales.

Bravo (2017) exploró "Liderazgo Pedagógico del director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región" en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Este estudio cualitativo de diseño de estudio de casos se llevó a cabo con una muestra de 10 directores, utilizando la guía de entrevista y la observación como herramientas de recopilación de datos. Se concluyó que los directores con un liderazgo pedagógico efectivo demostraban un alto nivel de compromiso con el plan institucional y se los consideraba profesionales con experticia en la toma de decisiones.

2.1.2. Nacional

Roldan (2018) investigó el "Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017", en la Universidad Enrique Guzmán y Valle Lima. Este estudio descriptivo con diseño correlacional se realizó con una muestra de 20 personas, utilizando un cuestionario como método de recopilación de datos. Se encontró una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño en la institución educativa primaria, respaldada por un valor de chi cuadrado de 39,24, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, indicando que el progreso de cada variable está vinculado entre sí.

Ramírez (2017) desarrolló la tesis "El Liderazgo del director y la Gestión Pedagógica de los Docentes en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Moyobamba, Región de San Martín, 2013", de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 194 docentes evaluados mediante encuestas, con el software SPSS v.21 para el análisis de datos. Se demostró una relación entre el liderazgo y la gestión pedagógica de los docentes en los centros educativos de la UGEL Moyobamba, lo que sugiere que el avance de cada variable está asociado al desarrollo de la otra.

Zárate (2018) presentó la tesis "Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte-Lima 2015"

en la Universidad Nacional de Educación, Lima. Este estudio descriptivo con diseño correlacional se llevó a cabo con una muestra de 30 docentes, utilizando cuestionarios como instrumento de recopilación de datos. Se encontró una asociación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, respaldada por un coeficiente de correlación de 0,75, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y confirmar la relación significativa entre estas variables en los maestros de nivel primario.

2.1.3. Regional

Huamaní (2015) investigó el "Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Paras-2015". Este estudio no experimental con diseño correlacional se realizó con una muestra de 35 docentes, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de medición de las variables. Se encontró una correlación significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en los centros educativos durante el año 2015, con una puntuación de 0.54, indicando una relación de magnitud media, y niveles de significancia por debajo de 0,05.

Salazar (2017) desarrolló la tesis "Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista Ayacucho-2016" en la Universidad César Vallejo. Este estudio no experimental con diseño correlacional se llevó a cabo con una muestra de 50 docentes, utilizando cuestionarios para medir las variables en estudio. Se utilizó el estadígrafo no paramétrico Tau b de Kendall, encontrando una asociación significativa en los centros educativos del distrito de San Juan Bautista. Se identificó una relación muy significativa, con un valor de 0,013 menor a 0,05, lo que sugiere una fuerte relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en dicho distrito.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *El Liderazgo directivo*

El líder

El líder es una persona que ejerce influencia sobre un grupo de individuos con el objetivo de inspirar, guiar y coordinar sus esfuerzos hacia el logro de metas comunes. Los líderes no solo poseen habilidades para tomar decisiones y proporcionar dirección, sino que también tienen la capacidad de motivar, comunicar efectivamente, y adaptarse a las necesidades y dinámicas del equipo que lideran. La función principal de un líder es influir positivamente en sus seguidores, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y estimular el rendimiento y desarrollo del grupo.

Al respecto, Goleman, et al., (2000) precisan que “un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano, el líder expresa sinceramente sus propios valores y sintoniza con las emociones de las personas que le rodean” (p.23)

En esa misma línea de pensamiento, Reyes (2012), citado por Germania (2007) sostiene que “Se podría definir al líder como una persona con ciertas cualidades de personalidad y carácter, apropiadas para la situación general, apoyado por un grado de conocimiento y experiencia, capaz de guiar un grupo hacia la realización de su propósito fortaleciéndolo como equipo” (p.31)

A partir de esta idea, se asume sobre el líder que posee las capacidades para sugestionar a los demás, ya que esta persona demuestra un nivel elevado de conocimientos y habilidades, los cuales se evidencian en los trabajos relacionados con la meta institucional.

Por tanto, la incidencia de la persona que lidera cobra mucha importancia en la conducta de sus colaboradores. Se reconoce como un sujeto que demuestra habilidades sobresalientes en los distintos grupos donde se labora con un equipo determinado. Un ejemplo práctico de ello viene a ser las reflexiones a las cuales arriba porque busca una solidez en conjunto.

Características del líder

De acuerdo con Daft (2008), la característica saltante del líder es su habilidad para conducir equipos:

Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.).

Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro. Es una persona que mira allargo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos.

El líder anticipa los cambios, se adelanta a los competidores. Una persona que no tuviera esta visión de futuro podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un auténtico líder.

En las metas que plantea el líder persigue tanto el bien de la empresa como el particular de cada uno de sus miembros.

Consigue así que las personas se identifiquen con las metas marcadas, que las hagan propias y luchen por ellas con todo el empeño. Una persona a la que tan sólo le preocupara su bienestar futuro difícilmente podría ser el líder de una organización. Esta terminaría por rechazarlo.

Una vez que el líder tiene definida su visión de futuro, luchará con auténtica pasión para lograr los objetivos. El líder representa para el resto del grupo un auténtico ejemplo de dedicación, de entusiasmo y de coraje.

Por último, hay que señalar que no es líder quien quiere sino quien puede. Para ser líder hay que tener unas cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee. Algunas personas poseen esas cualidades de manera innata, aunque también se pueden adquirir a través del aprendizaje y de la experiencia. (p.24)

2.2.2. *Concepto de liderazgo*

El liderazgo es la capacidad de influir y guiar a individuos o grupos hacia el logro de metas o el cumplimiento de objetivos, mediante la inspiración, motivación y dirección efectiva. Implica habilidades para tomar decisiones, comunicarse de manera clara, fomentar el trabajo en equipo y adaptarse a situaciones cambiantes. Un buen líder inspira confianza, fomenta el desarrollo personal y profesional de su equipo, y promueve un ambiente de colaboración y crecimiento (Chiavenato, 2002).

Del mismo modo, Santos (2004) confirma la idea anterior cuando indica que el liderazgo es la influencia en el comportamiento de las personas, esencialmente, pone en juego el proceso comunicativo, asume medidas en bien de la institución y promueve acciones para tener resultados óptimos que contribuyan a la labor del personal. Al llevar a cabo un liderazgo pertinente se desarrollan capacidades, destrezas que contribuyen a reconocer, expresar, emplear, fortalecer e incitar las fortalezas personales del trabajador de un centro educativo. De esta forma, se eleva el potencial humano para alcanzar el objetivo y meta que se planificó previamente. Así se fortalece la producción, imaginación e innovaciones para tener logros institucionales y satisfacer la necesidad de la persona.

Existen muchos mitos vinculados con el liderazgo, y en este sentido Pintado (2007) nos dice:

El liderazgo no es condición congénita, un residual genético; se aprende en el contexto a serlo, es la adquisición de capacidades para influir y conducir persuasivamente a través de la razón y /o de la emoción, despojándose de cualquier actitud egocéntrica, El sello que lo privilegia como referencia a imitar: creatividad, motivación, emoción, asertividad, trascendencia y marco de referencia a imitar por sus seguidores. (p.101)

Según Alvarado, (2008) “el liderazgo es la acción de mover a la gente en una dirección por medios no coercitivos. Alguien decía mira cuántos te siguen y sabrás si eres líder” (p.48).

En suma, el liderazgo es la capacidad de conducir a la persona o comunidad a un solo objetivo y para ello, se necesitan elementos para persuadir a la persona. Liderar con pertinencia conlleva a implementar acciones en bien de los logros que se presenta a nivel de toda la comunidad institucional.

Existen investigadores que consideran la acción de liderar con términos administrativos (o gerencia, o management). Hersey y Blanchard (2006) señalan: “En esencia, liderazgo es un concepto más amplio que administración. La administración es una clase especial de liderazgo, regida por la consecución de metas organizacionales” (p. 7). En la misma postura, Davis y Newstrom (2003) afirman que “El liderazgo es una parte importante de la administración, pero no es la única”. (p.194).

El liderazgo, es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio. Esta relación entre los trabajadores conlleva a tener un ambiente positivo, donde la forma de comunicarse es una particularidad en ellos y está sujeto a cumplir con cada objetivo específico de la institución.

Para, Robbins (2009) viene a ser la incidencia sobre ciertas personas, con quienes se busca alcanzar la visión o meta institucional. Al influir en la conducta de los demás se debe

realizar de manera formal y destacar las posiciones jerárquicas existentes a nivel educativo. Es muy evidente que la parte directiva está acompañada de funciones asignadas desde las autoridades superiores, un individuo que lidera debe asumir su papel de trabajo según el área de labores en el centro educativo.

Por último, se asume que la persona que lidera ejerce cierta incidencia en otros trabajadores de la institución. Él promueve el desarrollo de la habilidad en beneficio de la colectividad y sobre esa base, se identifica el valor, la actitud y objetivo a ser alcanzado en un tiempo determinado.

2.2.3. Importancia del liderazgo

Los investigadores califican a la persona que lidera como aquella que comprende el desarrollo de las competencias y el valor que se profesa a nivel del centro educativo. Teniendo este punto como un elemento sustancial para las interpretaciones y análisis de liderazgo, se ha llegado a identificar dos

posiciones: las cualidades del líder y de qué forma se registra sus participaciones a lo largo de la comunidad.

Según Madrid (2012), liderar genera relevancia en los apartados siguientes:

- Se considera vital porque guía y dirige. Es cierto, que este espacio debe ser adecuado, controlada y labor según la misma entidad ya que el líder no se manifiesta o presentes cambios a nivel del director.
- Se convierte en pieza clave para sobrevivir, negociar y organizar.
- Finalmente, se busca organizar un plan más efectivo y adecuado, así dejar prácticas que sean pertinentes para las normas y reglamentos ya que su existencia está sujeta al estilo de liderar del docente.

2.2.4. Estilos de Liderazgo

Al respecto, Dalton et al., (2007) desde una visión mucho más amplia sostienen que:

El estilo de liderazgo es patrón de conducta que muestra un líder. Casi todos tienen un estilo con el cual se sienten muy cómodos y que prefieren utilizar. Supuso que el estilo de liderazgo de un individuo es fijo. Esto es importante porque significa que si una situación requiere de un líder orientado a la tarea y la persona en el puesto de liderazgo está orientada a la relación, si ha de lograrse una eficacia óptima se tiene que modificar la situación o sustituir al líder. (p.18)

El estilo autocrático.

Este liderazgo “se define como aquel en que el líder da la orden sin consulta previa y sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante la habilidad para dar o negar recompensas y castigos. Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional”. (Alvarado, 2003, p. 52).

Para Koontz y Weihrich. (2002); el líder autocrático “ordena y espera obediencia, es dogmático y firme y guía mediante el manejo de las recompensas y la imposición de castigo”, (p.32) la forma de liderar está sujeta a la vigilancia y control de sus subordinados; es decir, no se consideran como colaborador, donde se hace un abuso de los poderes que le corresponden como autoridad.

En resumen, el director con este liderazgo manifiesta su autoritarismo y solo desean que cumplan sus propósitos. Se caracteriza por ser un individuo que demuestra su autoridad, no considera las ideas de sus trabajadores y asume las medidas o acciones de forma personal.

El estilo del líder democrático o participativo.

Este liderazgo “se caracteriza por la consulta a sus subordinados en torno a las acciones y decisiones propuestas, y alienta la participación de los mismos. Es el estilo más recomendable en las labores pedagógicas y administrativas porque, según evidencia

empírica, es la que produce un mayor grado de motivación, tan necesario para el aprendizaje” (Alvarado, 2003, p. 53)

Esta persona que posee la forma democrática se distingue del autocrático. Las medidas o directrices se ejercen en consenso con los demás integrantes de la institución; es decir, los trabajadores. La responsabilidad se comparte, aquí prima la ejecución de acciones y se deja de lado la dictadura ante los grupos. Por medio de esta, se fortalece la relación interpersonal y se reduce la tensión interior de los grupos. Se busca satisfacer la necesidad de todos o bien son guiados por el director para cumplir su labor en el tiempo determinado.

Si el líder autoritario es la piedra angular del grupo, que sin él se derrumba, el líder democrático considera que su éxito consiste en integrar la colectividad de tal forma que pueda marchar por sí sola el día que él abandone el poder. Sostuvo que las investigaciones que han tratado el tema de los tipos de liderazgo y sus efectos en el grupo han aportado datos sobre las características individuales y grupales que hacen que un tipo de liderazgo sea más apreciado que otro. (Cornejo, 2006, p.38).

Liderazgo transaccional.

La denominación de esta se relaciona con las transacciones; en otras palabras, se buscan los intercambios. A través de esta se busca cumplir cada objetivo propuesto por medio de los estímulos y

sanciones. Al alcanzar una meta deseada se asigna un estímulo, el incumplimiento del mismo conlleva a recibir castigos tanto individuales o grupales. Esta forma de liderar se sustenta en procesos de intercambio del líder y los seguidores que se hallan al interior de un centro educativo.

Por su parte, Spafford (2005) sostiene que este liderazgo “está basado en la teoría del condicionamiento operante y su dinámica consiste en condicionar al colaborador para llegar al cumplimiento de metas, todo a través de premios y castigos. Suele aplicarse cuando se

necesita llegar a objetivos específicos, con calidades específicas y en tiempos determinados” (p.34). Se considera una adecuada oportunidad para administrar en función al objetivo, meta o resultado que persigue la institución educativa. Existen investigadores que califican como una forma de supervisar o dista mucho del liderazgo directivo.

Liderazgo transformacional

De acuerdo con Álvarez (1998) el líder transformador se caracteriza por “tener una visión radicalmente nueva, que es atractiva y motiva a la gente, no es conformista y visionaria, transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como la misma aspiraciones e ideales de los seguidores”, (p.133) en ese sentido, liderar contempla la tarea de ser seguros y convencer a los demás para el cumplimiento de la visión institucional que se persigue como entidad.

El líder que transforma posee habilidades para demostrar habilidades específicas para cumplir con cada cambio a nivel de la organización. Estas personas implementan acciones que buscan cambiar la visión, estrategias, formas culturales y fomentar la innovación en el producto como también en la tecnología.

Liderazgo directivo

Bajo los modelos clásicos, se tiene hasta la fecha la idea que el director es aquella persona encargada de la labor administrativa y burocrática. Ante esta situación, los nuevos aportes latinoamericanos conllevan a implementar cambios sustanciales a nivel educativo y las funciones que cumplen cada uno de los agentes institucionales.

Al respecto, Rojas (2006) sostiene que la parte directiva debe reunir la gestión exitosa; vale decir, “los directores y directoras líderes coordinan las acciones de los centros de tal modo que los procesos de enseñanza y aprendizaje discurren sin quiebres” (p. 36).

También, Arias y Cantón (2007) manifiestan la relevancia del líder eficaz porque es pieza clave para jerarquizar la tarea a nivel de la institución. Aquí “el director es un factor

determinante de la calidad educativa, tanto en su perfil técnico, como en su rol de líder institucional tal y como se desprende de los estudios sobre calidad y eficacia” (p. 231).

Asimismo, se toma la idea de Reyes (2012), quien califica al liderazgo directivo como una cualidad de un directivo eficaz, con alto nivel académico y profesionalismo que se identifica con su papel o función que desempeña, dando a conocer principios éticos en armonía con su conducta. A esto se suma la dinamicidad y comunicación que forma parte de su lado emotivo y el trabajo social, educativo, responde a ser un líder pedagógico. Al dirigir un centro, se debe valorar desde tres posiciones distintas, las cuales deben estar orientadas al cumplimiento de los estándares de calidad porque reúnen las visiones a lograr y promoviendo la intervención humana.

Finalmente, Freire y Miranda (2014) sostuvieron que “el liderazgo directivo es un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela” (p.12).

2.3. Dimensiones del liderazgo directivo

2.3.1. La planificación

Al respecto, Alvarado (1999) sostiene que “... la planificación educativa se puede sintetizar como el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educativos” (p.64).

Según Stoner et al., (1996) “planificar implica que los administradores piensan con antelación, en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos” (p.11).

2.3.2. La organización

“Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización” (Stoner et al., 1996, p.12). Cuando se diseña una meta se busca distintas alternativas de acción. La relación y los periodos se convierten en un elemento clave para cumplir con cada una de las tareas generadas a nivel de la institución. Una entidad se relaciona con las estructuras o áreas que se hallan en el centro educativo ya que de estas se desprenden cada plan a ser implementado en el futuro.

2.3.3. Dirección

“Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega a fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos” (Stoner et al., 1996, p.13).

Según Alvarado (1999), se considera como el elemento clave que determina la función a nivel de los centros educativos y se sostiene en el trabajo de los colaboradores que son maestros y administrativos. A ellos, el director debe entusiasmarlos para que cumplan su función de forma eficiente y así lograr el objetivo y la meta institucional. El propósito de cada representante legal conlleva a un cambio en la conducta en los trabajadores porque cuando se dirige se realiza en función a la revisión bibliográfica del comportamiento humano.

2.3.4. Control

“El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que, de hecho, la conducen hacia las metas establecidas. Esta es la función de control de la administración, la cual entraña los siguientes elementos básicos: (1) establecer estándares de desempeño; (2) medir los resultados presentes; (3) comparar estos resultados con las normas

establecidas, y (4) tomar medidas correctivas cuando se detectan desviaciones.” (Stoner et al., 1996, p.13)

Los gerentes (directores) según sus funciones directivas permiten que la institución educativa trascienda por una buena senda. Cada entidad está considerando las acciones para controlar y los mismos que deben de aterrizar en estándares de calidad. Es muy importante considerar la relación y los periodos ya que inciden en la actividad para controlar cada área de la organización.

2.4. Desempeño docente.

2.4.1. Desempeño

Un tema por destacar en la organización es el profesionalismo de cada trabajador en bien de los propósitos institucionales. Para ello, se es necesario realizar actividades eficientes y eficaces para tener un mayor rendimiento personal.

Chiavenato (2001) considera que desempeño "es el comportamiento del rol del ocupante del cargo" (p. 356), para este autor el aspecto situacional es factor de primer orden que influye en la conducta laboral. Asimismo, Hidalgo (2009) manifiesta que el desempeño "es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución" (p. 5).

Por su parte Montenegro (2003) considera que el "desempeño es un conjunto de acciones concretas" (p. 18). A partir de las ideas expuestas, se considera a la persona como un sujeto activo para las intervenciones o tareas a nivel de las instituciones, ya que se convierte en pieza estratégica y consolidar la visión a nivel de la entidad.

2.4.2. Desempeño docente.

Está relacionada con las actividades laborales que debe cumplir cada docente en un ambiente determinado o específico; es decir, no existe una sola idea que sea homogénea

porque demanda la intervención de distintos enfoques teóricos, su trayectoria laboral y el nivel en donde labora. Frente a esta situación se presentan las siguientes concepciones:

Para Hidalgo, (2009) el desempeño docente es entendido como:

Conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa, pasando por supuesto por el desarrollo de las clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. (, p. 6)

Montenegro, (2003) sostiene que, "el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo" (p.18).

Cuanto se aborda el tema de desempeño es visto como una tarea compleja y al momento de evaluar debe reflejar dicha complejidad. Cuando se explica dicha complejidad, se remonta a la tarea de planificar y evaluar al educando en cuanto él construye sus aprendizajes y fortalece sus competencias al interior de los salones.

Por su parte Romero (2014) señala al desempeño docente:

Como el quehacer pedagógico que se manifiesta mediante el despliegue de sus funciones técnico pedagógicas, el dominio de las disciplinas que desarrolla, la planificación y organización de los cursos, su rol como consejero, de las dimensiones de evaluación que realiza, su conducta y el compromiso con su institución los cuales producirán satisfacción de los requerimientos y de las expectativas del alumnado y de la comunidad. (p. 36).

Según la idea expuesta, todo maestro debe cumplir con sus labores para registrar un nivel de desempeño. Este último está condicionado con el trabajo del profesor, la idiosincrasia del educando y su ambiente que le rodea. Al hablar del desempeño implica distintos ambientes o escenarios, siendo estos la realidad social, cultural, contexto del centro educativo, el escenario en el aula y las actividades que diseña el maestro por medio de las reflexiones constantes.

Tomando los aportes de Díaz (2006), se define el desempeño de los maestros como aquellas actuaciones que debe realizar al interior de los salones. Esta labor inicia cuando se realizan las actividades de planificación, selección de la estrategia didáctica, el medio y material didáctico, la forma de evaluar según las orientaciones desarrolladas a nivel técnico y metodológico que configura la labor de los educadores al interior de las aulas. De la misma manera, la forma de organizarse conlleva a medir el efecto y resultado de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Chiroque, (2006) dice que el “desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considere las siguientes categorías: el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos” (p.1)

Para la UNESCO (2008), es movilizar la capacidad profesional, individual y compromiso con la sociedad. Así se articula la relación significativa con cada elemento que contribuya en el desarrollo del educando. Se debe promover las intervenciones a nivel de la gestión escolar, fomentar un ambiente democrático y participar en su construcción, implementar y evaluar cada política educativa local y nacional, ya que el propósito es generar el aprendizaje en el discente y desarrollar la competencia para tener un mayor desenvolvimiento a lo largo de la vida.

Del mismo modo para Vásquez (2009) el desempeño docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

En consecuencia el desempeño docente es según Rizo (2005) tomado de Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC: la forma de movilizar la capacidad profesional, sus habilidades personales y el compromiso con la sociedad conlleva a enlazar algunos puntos que tengan efectos positivos en el desarrollo del educando; vale decir, se debe intervenir en la gestión escolar; se promueve un ambiente democrático que busque implementar y evaluar cada política educativa local y nacional según las mismas realidades del discente ya que ellos necesitan construir sus aprendizajes para ser utilizados durante toda su existencia, en otras palabras, desarrollar la competencia y habilidad.

2.4.3. Competencia del docente

Este punto define como aquella relación que está estrechamente ligada con el conocimiento, habilidad, actitud y valor del docente para ejercer su labor con estándares de calidad. En otras palabras, se relaciona con dos pilares de la educación que son el saber y hacer ya que ellos responden a las exigencias o demandas de la realidad en la cual se desarrolla.

Para Zabalza (2003) el docente debe poseer las siguientes competencias: Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinares, ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), manejo de las nuevas tecnologías.

Diseñar la metodología y organizar las actividades: a. Organización del espacio. b. La selección del método. c. Selección y desarrollo de las tareas instructivas.

Comunicarse relacionarse con los alumnos, autoriza, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, identificarse con la institución y trabajar en equipo. (p.31)

Por su parte, Paez y Ramos (2000) demuestran por medio de su estudio las responsabilidades que debe tener el docente y los cuales se deben cumplir con pertinencia son:

- a) Facilita y media el aprendizaje: Se orienta a tener un vínculo de corte bidireccional con sus trabajadores. Esta se elabora de acuerdo a un análisis referido a catorce actividades.
- b) Evalúa: Es una habilidad que se orienta a desarrollar la actividad del maestro de forma pertinente.

Responde a un análisis que está sujeta a la distribución de once actividades.

- c) Organiza: A través de esta se administra la intervención o actividad de los maestros. Este es producto del análisis correspondiente a nueve tareas.
- d) Investiga: Habilidad que permite observar el problema y sobre ella implementar acciones o alternativas para solucionar.

2.4.4. Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones correspondientes a la variable desempeño docente se asumen los establecidos en el Ministerio de Educación (2015) los que se presentan a continuación.

Uso pedagógico del tiempo en sesiones

El uso pedagógico del tiempo en sesiones se refiere a la planificación, organización y aprovechamiento efectivo de cada momento durante una actividad educativa. Implica la distribución cuidadosa de los recursos temporales disponibles para maximizar el aprendizaje y la participación de los estudiantes. Un enfoque reflexivo en el uso del tiempo pedagógico implica la selección estratégica de actividades, la gestión de transiciones eficientes, y la adaptabilidad para atender las necesidades individuales de los estudiantes. Este concepto

busca optimizar cada instante de la sesión educativa con el fin de potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje y promover un entorno educativo efectivo y estimulante.

Uso de herramientas pedagógicas

El uso de herramientas pedagógicas se refiere a la aplicación deliberada y estratégica de diversos recursos, tecnologías, métodos y materiales educativos con el objetivo de enriquecer y potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas herramientas pueden abarcar desde recursos tradicionales, como libros de texto y pizarras, hasta tecnologías más avanzadas, como aplicaciones interactivas, plataformas en línea y dispositivos multimedia. El propósito es diversificar y adaptar las estrategias pedagógicas para responder a las distintas modalidades de aprendizaje de los estudiantes, fomentar la participación activa, mejorar la comprensión de los contenidos y facilitar la adquisición de habilidades clave. Un uso efectivo de herramientas pedagógicas implica una cuidadosa selección, integración coherente en el plan de estudios y una evaluación constante de su impacto en el proceso educativo.

Uso de materiales y recursos educativos

El uso de materiales y recursos educativos se refiere a la incorporación y aplicación deliberada de diversos elementos tangibles e intangibles, como libros de texto, multimedia, herramientas tecnológicas, manipulables, entre otros, con el propósito de enriquecer y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos materiales y recursos sirven como apoyo para la presentación de contenidos, la práctica de habilidades y el fomento de la comprensión profunda de los conceptos. La selección cuidadosa y la adaptación de estos materiales a las necesidades específicas de los estudiantes y los objetivos educativos contribuyen a crear ambientes de aprendizaje más efectivos y estimulantes. Además, el uso creativo de materiales y recursos educativos puede promover la participación activa, la exploración y el

desarrollo de habilidades críticas en los estudiantes, contribuyendo así a experiencias educativas más significativas y enriquecedora

Gestión del clima

La gestión del clima se refiere a la administración y promoción consciente de un ambiente positivo, productivo y saludable en un determinado contexto, ya sea en un entorno laboral, educativo o social. Este concepto implica la aplicación de estrategias y acciones destinadas a influir en la atmósfera emocional y relacional, creando condiciones propicias para el bienestar, la colaboración y el rendimiento óptimo. La gestión del clima organizacional, por ejemplo, en un entorno laboral, puede abordar aspectos como la comunicación efectiva, el liderazgo positivo, el reconocimiento, la equidad y la resolución constructiva de conflictos. En el ámbito educativo, la gestión del clima escolar se centra en crear un entorno que favorezca el aprendizaje, la participación estudiantil y el desarrollo socioemocional. En general, la gestión del clima se orienta hacia la creación de condiciones que fomenten la motivación, la cohesión grupal y el sentido de pertenencia, contribuyendo así al éxito y al bienestar de las personas en ese contexto específico.

2.4.5. Evaluación del desempeño docente

Las funciones de los maestros se han convertido en uno de los tópicos que son analizados, comentados e investigados a lo largo de los últimos años. Desde la posición de Guerrero (2008), al evaluar se realizan descripciones que llegan a ser valoradas en función a las puntuaciones que el maestro demuestra al interior de sus aulas, pero esta no registra las demás tareas del profesor porque deja de ser registrada en el instrumento respectivo; es decir, se aplica una herramienta para valorar algunos desempeños que ya fueron determinados en otros escenarios con efectos positivos. Es necesario considerar estos elementos para una correcta evaluación.

Según Rodríguez (2011) “la evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos” (p. 48).

La finalidad de las evaluaciones sobre el desempeño se orienta a identificar los aspectos positivos y negativos acerca de su labor cotidiana. A partir de estos se diseña un plan de mejora que se enfoca a desarrollar competencias profesionales para un mejor desempeño y tenga también efectos positivos a nivel individual.

Para Huguet (2002), considera a las evaluaciones sobre el rendimiento del docente como procesos que conllevan a valorar la responsabilidad en cuanto se enseña, aprende y se desarrolla el educando. Para ello, es necesario realizar monitoreos y seguimientos con la finalidad de registrar las informaciones válidas, objetivas y confiables en función a su avance o progreso del educando, el cual se articula a la labor de cada área. Cada criterio que se establece responde a los principios éticos y pedagógicos que demanda realizar la labor a nivel de las instituciones educativas. Bajo este panorama se construye dos elementos sustanciales en la labor del docente y se describen de la siguiente forma:

- Saber, este término está relacionado a las interrogantes de qué se enseña, cómo enseñar. A estos se suman el dominio sobre las estrategias de aprendizaje; en otras palabras, responde a la pregunta: ¿cómo se desarrolla el proceso de aprendizaje del discente?, ¿el docente participa de las actualizaciones curriculares?, ¿reflexiona de forma crítica sobre cada estrategia pedagógica?, ¿identifica la estrategia, decisión o actuación en bien de los trabajos grupales como institución?

- Hacer, término que está sujeto a las siguientes interrogantes: ¿cumple con las funciones asignadas de acuerdo al área que ocupa a nivel del centro educativo?, ¿emplea la estrategia metodológica y didáctica según la naturaleza del área y las necesidades particulares de los educandos?, ¿respeto y coopera con el educando, compañeros de trabajo con el fin de integrar las acciones al interior de la organización?

Al cumplir los estándares de calidad en cuando a los desempeños del docente se convierte en una meta esencial para evaluarla con criterios claros y fijos. De esta manera, se debe orientar la labor a la acción pedagógica; cumplir con cada función y diseñar el plan curricular de las diferentes áreas ya que en ella se materializa la política de la entidad. También se busca dominar la parte curricular; en otros términos, se debe fijar el contenido de las áreas de acuerdo a los niveles, métodos y procedimientos para evaluar. Asimismo, se debe fomentar las innovaciones pedagógicas y autoevaluaciones.

2.4.6. Función de la evaluación del desempeño docente

Para Valdés (2000), los procedimientos para determinar el desempeño de los maestros están condicionado a los términos siguientes:

- Uno, diagnóstico, por medio de esta se llega a identificar la potencialidad del maestro como también sus debilidades y exigencias para tener un mayor rendimiento.
- Dos, instructivas, las evaluaciones traen consigo experiencias novedosas que luego se asumen como elementos para valorar el rendimiento de los maestros.
- Tres, educativa, a través de esta se percibe o analiza la relación que se mantiene con los apoderados, estudiantes, director y demás trabajadores; todo en bien de solucionar cada debilidad señalada.

- Cuatro, desarrolladora, los maestros deben asumir una conducta que esté sujeta a las autoevaluaciones críticas y constantes sobre su rendimiento; es decir, se aprende del error y sobre ello, se analiza, reflexiona para que cambie o subsane sus debilidades en bien de una formación personal.

Cada función descrita en los párrafos anteriores, no son elementos aislados; sino guardan un vínculo estrecho y al ser evaluada se debe precisar los criterios a evaluar.

2.5. Bases conceptuales

Liderazgo directivo. Capacidad de los líderes dentro de las instituciones educativas para guiar, motivar e influir en docentes, estudiantes y personal hacia metas educativas compartidas, fomentando un ambiente de aprendizaje positivo y promoviendo el desarrollo profesional del personal docente.

Planificación. Habilidad del líder para establecer metas claras y definir estrategias efectivas para alcanzarlas. Incluye la capacidad de diseñar planes de acción detallados que guíen el rumbo de la institución educativa hacia el logro de sus objetivos.

Organización. Refiere a la capacidad del líder para estructurar y coordinar los recursos disponibles de manera eficiente. Esto implica distribuir responsabilidades de manera adecuada, establecer sistemas de comunicación efectivos y garantizar que los procesos funcionen de manera ordenada y sin contratiempos.

Dirección. Se centra en la capacidad del líder para motivar, inspirar y guiar al equipo docente hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos. Incluye habilidades de comunicación efectiva, gestión de conflictos y fomento de un ambiente de trabajo colaborativo.

Control. Capacidad del líder para supervisar y evaluar el progreso hacia el logro de las metas establecidas, que incluye la implementación de mecanismos de seguimiento y retroalimentación.

Gestión del Cambio. Abarca la adopción de nuevas metodologías, tecnología educativa, reformas curriculares o programas de desarrollo profesional. Requiere participación de todos, comunicación clara, apoyo y adaptabilidad a necesidades emergentes.

Evaluación Formativa. La evaluación formativa en educación implica recopilar evidencia continua sobre el aprendizaje de los estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Diversidad e Inclusión. en la educación abarcan el reconocimiento, respeto y valoración de diferencias individuales, como culturales, lingüísticas, socioeconómicas y de habilidades, creando un ambiente acogedor y accesible para todos los estudiantes.

Uso Pedagógico del Tiempo. Se refiere a la planificación y distribución efectiva del tiempo en el aula para maximizar el aprendizaje de los estudiantes.

Uso de Herramientas Pedagógicas. Incluye el uso de tecnología, juegos educativos, estrategias de enseñanza activa, entre otros, para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.

Uso de Materiales y Recursos. Incluye libros de texto, multimedia, materiales manipulativos, recursos en línea, entre otros, adaptados a las necesidades y características de los estudiantes y los objetivos de aprendizaje.

Gestión del Clima Escolar. Conjunto de acciones y estrategias implementadas por el docente y la comunidad educativa, para promover relaciones respetuosas, fomentar la participación activa, resolver conflictos de manera constructiva y establecer normas claras de convivencia en el entorno escolar.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari-2018.

3.1.2. *Hipótesis específicas:*

Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari

Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre liderazgo del director y gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable 1*

Liderazgo del director

3.2.2. *Variable 2*

Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/ Valoración
V1: Liderazgo directivo	Freire y Miranda (2014) definen el liderazgo directivo como un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela.	Cuestionario sobre liderazgo directivo constituido por 30 ítems, basado en las dimensiones establecidas, aplicado a docentes.	Planificación	Diseña el proyecto educativo institucional Establece presupuesto anual Formula el plan anual de trabajo	Ordinal Nunca A veces Siempre Recategorizado Deficiente Regular Bueno
			Organización	Elabora el reglamento interno Diseña el organigrama de funciones Elabora el Manual de Organización y Funciones	
			Dirección	Toma decisiones en consenso Actúa en forma democrática Propicia clima institucional positivo	
			Control	Observa sesiones de aprendizaje Evalúa aprendizaje de estudiantes Asesora en uso de estrategias de enseñanza	
V2: Desempeño docente	Montenegro (2003) describe el desempeño docente como el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo.	Cuestionario sobre gestión pedagógica constituido por 19 ítems, basado en las dimensiones establecidas, aplicado a docentes.	Uso pedagógico del tiempo	Dosifica el tiempo Planifica actividades pedagógicas Respeta el horario establecido	Ordinal Inicio Proceso logrado Recategorizado Deficiente Regular Bueno
			Uso de herramientas pedagógicas	Genera conflictos cognitivos Sistematiza estrategias metodológicas Acompaña estudiantes de acuerdo a su ritmo	
			Uso de materiales y recursos	Utiliza materiales y recursos pertinentes Acompaña a los estudiantes en función a su aprendizaje Cuenta con carpeta pedagógica	
			Gestión del clima escolar	Escucha y dialoga con estudiantes Promueve el respeto Promueve relaciones horizontales	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló es el descriptivo, al respecto Dankhe (1989) sostiene que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.60).

Por otro lado, el nivel al que corresponde la investigación es el correlacional, debido a que busca determinar la relación de las variables liderazgo del director y desempeño docente.

3.5. Métodos

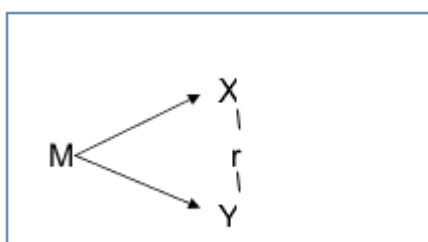
En el transcurso de la investigación se emplearon los siguientes métodos:

Se aplicó el método hipotético deductivo, el cual, según Farji-Brener (2007,), implica una secuencia de pasos que incluyen la definición de un fenómeno de interés, la formulación de múltiples hipótesis para explicarlo, la deducción de resultados esperados basados en estas hipótesis, la contrastación de dichas predicciones con observaciones empíricas y, finalmente, la exclusión de aquellas hipótesis que no concuerdan con los datos recopilados. Este método fue utilizado para formular, contrastar y validar las hipótesis propuestas en el estudio.

Además, se recurrió a los métodos de análisis y síntesis para examinar y comprender las relaciones entre las variables. Según Quispe (2012), el análisis implica la descomposición mental o material de un objeto o problema en partes, aspectos o cualidades que lo constituyen, mientras que la síntesis consiste en reunir las partes analizadas para obtener una visión global del fenómeno estudiado. Estos métodos fueron utilizados de manera conjunta y correlacionada para facilitar la comprensión y el descubrimiento de relaciones y características generales entre los elementos estudiados.

3.6. Diseño de investigación.

El diseño metodológico adoptado para este estudio es de naturaleza no experimental, transeccional y correlacional. No experimental por cuanto no se manipuló ninguna variable, transeccional en la medida que la información se obtuvo en un solo instante y la correlacional se fundamenta en el objetivo de investigar la relación entre las dos variables de estudio, para lo cual se utiliza un proceso estadístico. El esquema representativo de este diseño se detalla a continuación:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio. O: representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

En relación con la población de estudio, se siguió el criterio de Ñaupas et al. (2011), quienes definen la población como un conjunto de elementos macros o amplios que pueden incluir sucesos, acciones y motivos que se estudiarán según las variables identificadas. Por consiguiente, se focalizó en la intervención de 120 maestros de educación secundaria que desempeñan sus labores en diversas instituciones educativas ubicadas en el distrito de Pichari.

Tabla 1*Población de estudio*

Institución Educativa	N° de Docentes
38990-A Maravillas	20
La Victoria	30
Parque Industrial	20
Cesar Vallejo	30
Pedro Paulet	20
Total	120

3.7.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra se define como un subgrupo de la población de interés del cual se recopilan datos, por lo tanto, debe ser precisamente definida o delimitada, ya que representa a la población en estudio. En este contexto, la muestra consistió en 79 docentes de educación secundaria pertenecientes a las instituciones educativas del distrito de Pichari.

La técnica muestral empleada en esta investigación fue el muestreo no probabilístico e intencional. Esta elección se basó en el tamaño reducido de la población objetivo, lo cual hizo posible investigar a todos los integrantes de dicha población.

Muestra de estudio

Institución Educativa	N° de Docentes
38990-A Maravillas	15
La Victoria	20
Parque Industrial	13
Cesar Vallejo	20
Pedro Paulet	11
Total	79

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1. Técnicas

En el contexto de la presente investigación, se emplearon dos técnicas de recolección de datos: la encuesta y la observación. La encuesta, considerada como una técnica fundamental en las ciencias sociales, fue utilizada para obtener información sobre las percepciones, opiniones y actitudes de los participantes. Según Visauta (1989), la encuesta es ampliamente reconocida como el método más utilizado en este campo. En este estudio, se aplicaron cuestionarios que permitieron indagar sobre diversos aspectos relacionados con las variables de interés, como pensamientos, emociones, expectativas y comportamientos de los sujetos involucrados. Por otro lado, la observación se empleó para recopilar datos detallados y precisos sobre el comportamiento, características e interacciones de los sujetos en su entorno natural. Esta técnica implicó una atención directa y sistemática a fenómenos o eventos específicos, sin interferir en su desarrollo. De acuerdo con Quispe (2012), la observación activa y cuidadosa de situaciones concretas proporciona una comprensión profunda de los sujetos y contextos estudiados.

3.8.2. Instrumentos.

En el presente estudio, se emplearon dos instrumentos de recolección de datos: el cuestionario y la ficha de observación.

El cuestionario, según Carrasco (2007), es una herramienta valiosa en la recopilación de información sobre sucesos sociales. Se caracteriza por su versatilidad y su capacidad para adaptarse a diferentes contextos y número de participantes. Este instrumento se diseñó cuidadosamente con el propósito de obtener respuestas inmediatas y efectivas a través de preguntas estructuradas y opciones de respuesta múltiple.

Por otro lado, la ficha de observación, descrita por Quispe (2012), es un instrumento estructurado y sistemático utilizado para registrar de manera organizada y detallada las

observaciones realizadas durante la investigación. Esta herramienta permitió recopilar información específica sobre el comportamiento, características y eventos observados en el contexto particular de estudio.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez

Para determinar la validez de los instrumentos utilizados en este estudio, se contó con la participación de tres expertos en temas de investigación sobre liderazgo directivo y desempeño docente. Estos expertos llevaron a cabo observaciones iniciales y realizaron las correcciones pertinentes en los instrumentos.

La validez del cuestionario sobre liderazgo directivo se evaluó mediante la ponderación otorgada por los expertos a cada uno de los ítems.

Tabla 2

Validez del cuestionario sobre liderazgo directivo

	Expertos			ITEMS							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio de ponderación											88%

Nota: Esta tabla, muestra los resultados mostraron un promedio de ponderación del 88%, lo que indica que el cuestionario posee una buena validez de contenido desde el punto de vista de los expertos.

Por otro lado, la validez de la ficha de observación sobre desempeño docente también se evaluó a través de la ponderación otorgada por los expertos a cada ítem. Estos hallazgos

respaldan la calidad y confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación, lo que fortalece la robustez de los resultados obtenidos.

Tabla 3

Validez de la ficha de observación sobre desempeño docente

	EXPERTOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio de ponderación											85%

Nota: Esta tabla muestra los resultados revelaron un promedio de ponderación del 85%, lo que sugiere que la ficha de observación posee una buena validez de contenido según la percepción de los expertos.

3.9.2. Confiabilidad.

Una vez completado el proceso de validación de los instrumentos, se procedió a evaluar su confiabilidad. Para ello, se administraron los cuestionarios a un grupo piloto compuesto por 10 docentes. Los datos recopilados fueron sometidos al análisis de consistencia interna utilizando la prueba Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos se detallan a continuación:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	30

El cuestionario sobre liderazgo ético presenta un valor de 0,786 que permite determinar que presenta un buen nivel de confiabilidad.

Prueba de confiabilidad de la ficha de observación sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	19

La ficha de observación sobre desempeño docente presenta un valor de 0,864 que permite determinar que presenta un buen nivel de confiabilidad.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Una vez finalizado el proceso de recopilación de datos, se procedió a tabular la información con el propósito de someterla a análisis estadístico. Para este fin, se empleó el software estadístico SPSS versión 24, el cual posibilitó la realización de las pruebas pertinentes. Los resultados se exponen de manera descriptiva a través de tablas cruzadas, en

concordancia con los objetivos planteados. Además, a nivel inferencial, se llevó a cabo la prueba de hipótesis correspondiente mediante el estadístico Tau b de Kendall.

3.11. Aspectos éticos

Por respeto y para cumplir con los estándares éticos requeridos en la investigación, se llevó a cabo el proceso formal de solicitud de autorización a los directivos de las instituciones educativas involucradas. Este procedimiento garantiza la transparencia y el consentimiento informado de todas las partes implicadas en el estudio. Además, en concordancia con las normas de estilo APA séptima edición, se ha prestado especial atención al correcto uso de las citas, asegurando así el debido reconocimiento de la autoría y la integridad académica de la investigación. Este enfoque ético y metodológico fortalece la credibilidad y la validez del trabajo realizado.

Capítulo IV

Resultados Y Discusión

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018

		Desempeño			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	Deficiente	19	6	0	25
		24,1%	7,6%	0,0%	31,6%
	Regular	0	17	5	22
		0,0%	21,5%	6,3%	27,8%
	Bueno	0	0	32	32
		0,0%	0,0%	40,5%	40,5%
Total		19	23	37	79
		24,1%	29,1%	46,8%	100,0%

Nota: En esta tabla se muestran, los resultados de encuesta a docentes

La tabla presenta los resultados de la encuesta a docentes sobre liderazgo directivo y desempeño docente. El 46.8% de los docentes considera que existe un buen liderazgo directivo, mientras que el 40.5% indica un buen desempeño docente. Esto sugiere una posible relación entre un buen liderazgo y un buen desempeño docente.

Tabla 5

Relación entre el liderazgo directivo y el uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018

		Uso pedagógico del tiempo			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	Deficiente	15	10	0	25
		19,0%	12,7%	0,0%	31,6%
	Regular	0	15	7	22
		0,0%	19,0%	8,9%	27,8%
	Bueno	0	0	32	32
		0,0%	0,0%	40,5%	40,5%
Total		15	25	39	79
		19,0%	31,6%	49,4%	100,0%

Nota: En esta tabla se muestran, los resultados de encuesta a docentes

En relación con el uso pedagógico del tiempo, el 49.4% de los docentes muestra un buen uso, mientras que el 40.5% percibe un buen liderazgo directivo. Estos hallazgos sugieren una posible asociación entre el liderazgo directivo y el uso pedagógico del tiempo.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo directivo y el uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018

		Uso de herramientas pedagógicas			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	Deficiente	11	14	0	25
		13,9%	17,7%	0,0%	31,6%
	Regular	0	8	14	22
		0,0%	10,1%	17,7%	27,8%
	Bueno	0	0	32	32
		0,0%	0,0%	40,5%	40,5%
Total		11	22	46	79
		13,9%	27,8%	58,2%	100,0%

Nota: En esta tabla se muestran, los resultados de encuesta a docentes

En cuanto al uso de herramientas pedagógicas, el 58.2% de los docentes muestra un buen uso, mientras que el 40.5% percibe un buen liderazgo directivo. Esto sugiere una posible asociación entre el liderazgo directivo y el uso de herramientas pedagógicas.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo directivo y el uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018

		Uso de materiales y recursos			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	Deficiente	21	4	0	25
		26,6%	5,1%	0,0%	31,6%
	Regular	0	22	0	22
		0,0%	27,8%	0,0%	27,8%
	Bueno	0	0	32	32
		0,0%	0,0%	40,5%	40,5%
Total		21	26	32	79
		26,6%	32,9%	40,5%	100,0%

Nota: En esta tabla se muestran, los resultados de encuesta a docentes

Los datos de la encuesta presentan valores que muestra que el número mayoritario de docentes equivalente al 40,5% consideran la presencia de un buen liderazgo directivo. De igual modo, el porcentaje elevado de docentes equivalen al 40,5% muestran un buen uso de materiales y recursos. Resultado que hace inferir que un buen liderazgo directivo se encuentra relacionado con un buen uso de materiales y recursos.

Tabla 8

Relación entre el liderazgo directivo y la gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018

		Gestión del clima escolar			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	Deficiente	9	16	0	25
		11,4%	20,3%	0,0%	31,6%
	Regular	0	7	15	22
		0,0%	8,9%	19,0%	27,8%
	Bueno	0	0	32	32
		0,0%	0,0%	40,5%	40,5%
Total		9	23	47	79
		11,4%	29,1%	59,5%	100,0%

Nota: En esta tabla se muestran, los resultados de encuesta a docentes

Los resultados de la encuesta presentan valores que muestra que el número mayoritario de docentes equivalente al 40,5% consideran la presencia de un buen liderazgo directivo. Asimismo, el porcentaje elevado de docentes equivalentes al 59,5% muestran una buena gestión del clima escolar. En base a estos resultados se puede concluir que un buen liderazgo directivo se encuentra relacionado con una buena gestión del clima escolar.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Resultado de la prueba de normalidad de las variables relacionadas con el liderazgo del

director y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018. Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	Gl	Sig.
Pedagógico	,310	79	,000
Herramientas	,360	79	,000
Materiales	,260	79	,000
Gestión	,367	79	,000
Desempeño	,296	79	,000
Liderazgo	,263	79	,000

Fuente: Resultados de encuesta a docentes

El resultado de la prueba de normalidad presenta valores de $p=0,000$ en cada una de las variables y dimensiones. Resultado que permite concluir que no existió distribución normal de datos, por lo que se recurre al uso de una prueba no paramétrica denominada Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre liderazgo del director y desempeño docente

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo del director y desempeño docente

Nivel de significancia

$p=0,05$

Estadígrafo

Tau b de Kendall

Decisión

Tabla 10

Resultado de la prueba de la existencia de una relación significativa entre el liderazgo del director y el uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018.

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Kendall	Tau-b de	,886	,027	25,832	,000
N de casos válidos		79			

No se presupone la hipótesis nula.

Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados estadísticos indican que hay una relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Esto se evidencia por el valor de $p=0,000$, el cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Además, el coeficiente de correlación entre estas variables es de 0,886, lo que sugiere una relación directa y muy fuerte entre ellas. En resumen, estos hallazgos sugieren que el liderazgo del director tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes dentro de la institución.

4.2.3. Primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo

Nivel de significancia

$p=0,05$

Estadígrafo

Tau b de Kendall

Decisión

Tabla 11

Relación entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari

		Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Valor				
Ordinal por ordinal Kendall	Tau-b de	,843	,026	24,367
N de casos válidos		79		,000

No se presupone la hipótesis nula.

Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau b de Kendall reveló una relación significativa entre el liderazgo del director y el uso pedagógico del tiempo ($p=0,000$). El coeficiente de correlación de 0,843 indica una relación directa y muy buena entre estas variables.

4.2.4. Segunda hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas

Nivel de significancia

$p=0,05$

Estadígrafo Tau b de Kendall

Tabla 12

Relación entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de	,786	,023	17,761	,000
	Kendall				
	N de casos válidos	79			

No se presupone la hipótesis nula.

Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados de la prueba Tau b de Kendall muestran una relación significativa entre el liderazgo del director y el uso de herramientas pedagógicas ($p=0,000$), con un coeficiente de correlación de 0,786, lo que sugiere una relación directa y buena entre estas variables.

4.2.5. Tercera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos

Nivel de significancia

$p=0,05$

Estadígrafo Tau b de Kendall

Tabla 13

Relación entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de	,958	,020	42,760	,000
Kendall					
N de casos válidos		79			

No se presupone la hipótesis nula.

Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba reveló una relación significativa entre el liderazgo del director y el uso de materiales y recursos ($p=0,000$), con un coeficiente de correlación de 0,958, lo que indica una relación directa y muy fuerte entre estas variables.

4.2.6. Cuarta hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre liderazgo del director y gestión del clima escolar

H_a: Existe relación significativa entre liderazgo del director y gestión del clima escolar

Nivel de significancia

$p=0,05$

Estadígrafo

Tau b de Kendall

Decisión

Tabla 14

Relación entre liderazgo del director y gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de	,780	,023	17,143	,000
	Kendall				
	N de casos válidos	79			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados muestran una relación significativa entre el liderazgo del director y la gestión del clima escolar ($p=0,000$), con un coeficiente de correlación de 0,780, lo que sugiere una relación directa y buena entre estas variables.

4.3. Discusión de resultados

En relación al liderazgo directivo, Reyes (2012) precisa como una cualidad de un directivo eficaz, con alto nivel académico y profesionalismo que se identifica con su papel o función que desempeña, dando a conocer principios éticos en armonía con su conducta. Al respecto, Freire y Miranda (2014) consideran que “el liderazgo directoral es un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, la estructura y las actividades que deben orientar a la escuela” (p.12).

Por otro lado, respecto al desempeño docente, Montenegro, (2003) sostiene que “es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (p.18). El desempeño docente es

visto como una tarea compleja, por lo mismo que se requiere en quienes la ejercen una buena preparación académico y profesional. Cuando se explica dicha complejidad, se remonta a la tarea de planificar y evaluar al educando en cuanto él construye sus aprendizajes y fortalece sus competencias al interior de los salones.

Con la realización de la presente investigación se busca conocer el estado actual de la variable liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari. En efecto, los resultados obtenidos del proceso de investigación permiten concluir que existe una muy buena relación significativa entre liderazgo del director y desempeño docente, debido a que el $p=0,000<0,05$ y un valor de 0,886. Es decir, un buen liderazgo directivo se encuentra directamente relacionada con el desempeño docente. Resultado que se ve respaldado con la investigación realizada por Pérez (2002) quien concluye que el desempeño de los docentes presenta una asociación directa con el liderazgo directivo en las mencionadas etapas descritas en el título de la presente investigación.

Asimismo, en relación a las hipótesis específicas se concluye que existe relación significativa entre liderazgo del director y el uso pedagógico del tiempo, el uso de herramientas pedagógicas, el uso de materiales y recursos y la gestión del clima en las instituciones educativas del distrito de Pichari.

Estos resultados se ven respaldados por la investigación desarrollada por Roldan (2018) en su trabajo titulada: “Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017”. En ella se concluye que el desempeño relaciona con el liderazgo en la mencionada institución educativa del nivel primario; esta afirmación cobra existencia real con la puntuación que demuestra el chi cuadrado con un valor de 39,24, el mismo que se halla entre las puntuaciones de 13,85 y 39,42, de esta forma, se rechaza la H_0 y acepta la H_a . Por tanto, el progreso de cada variable está vinculada con la otra para tener mayores logros.

Asimismo, guarda similitud con la investigación realizada por Zárate (2018) quien presentó la tesis titulada: “Liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas privadas del nivel primaria de Vitarte–Lima 2015”. En ella se concluye que tanto el liderazgo y desempeño de los maestros se encuentran asociados y dicho vínculo presenta un nivel alto y muy significativo (0,75); de esta forma, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Por tanto, la relación es significativa en los mencionados maestros del nivel primario.

Arias y Cantón (2007) manifiestan la relevancia del líder eficaz porque es pieza clave para jerarquizar la tarea a nivel de la institución. Aquí “el director es un factor determinante de la calidad educativa, tanto en su perfil técnico, como en su rol de líder institucional tal y como se desprende de los estudios sobre calidad y eficacia” (p. 231). Sin lugar a dudas, el rol del director es determinante en la conducción de las instituciones educativas, y en ella es responsable del nivel de aprendizaje que se brinda a los estudiantes, puesto que en su condición de líder pedagógico centra su atención en mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Lo anterior permite sostener que como líder cumple una función determinante en el desempeño docente de los maestros, puesto que es quien vela por la función de los maestros en sus aulas al realizar el acompañamiento pedagógico permanente buscando contribuir con perfeccionamiento profesional. En esa medida, la relación es directa entre liderazgo directivo y desempeño docente, lo que implica precisar que un buen liderazgo pedagógico es concomitante con un buen desempeño docente.

Conclusiones

Las evidencias estadísticas son suficientes para concluir que existe una muy buena relación significativa entre liderazgo del director y desempeño docente, debido a que el $p=0,000<0,05$ y un valor de 0,886.

Los valores obtenidos muestran evidencias suficientes para concluir que existe relación significativa entre liderazgo del director y el uso pedagógico del tiempo, debido a que el $p=0,000<0,05$ y un valor de 0,843.

Los resultados presentan evidencias estadísticas suficientes para concluir que existe relación significativa entre liderazgo del director y el uso de herramientas pedagógicas, debido a que el $p=0,000<0,05$ y un valor de 0,786.

Las evidencias estadísticas son suficientes para concluir que existe relación significativa entre liderazgo del director y el uso de materiales y recursos, debido a que el $p=0,000<0,05$ y un valor de 0,958.

Los valores obtenidos muestran evidencias suficientes para concluir que existe relación significativa entre liderazgo del director y la gestión del clima, debido a que el $p=0,000<0,05$ y un valor de 0,780.

En suma, en esta investigación, se destaca la relevancia del liderazgo del director en las instituciones educativas del distrito de Pichari durante el año 2018, dado que se encontró una correlación significativa entre el liderazgo del director y diversos aspectos del desempeño docente, como el uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos, así como, la gestión del clima escolar.

Recomendaciones

En vista de los desafíos educativos que enfrenta el distrito de Pichari, se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de Pichari, Kimbiri y Villa Virgen que es imperativo implementar talleres de fortalecimiento de capacidades docentes en relación a liderazgo pedagógico, gestión escolar y prácticas pedagógicas innovadoras.

A los maestros de las instituciones educativas del distrito se comprometan participar en programas de desarrollo profesional enfocados en el fortalecimiento de sus habilidades pedagógicas respecto al uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos, la gestión del clima escolar tendientes a mejorar su desempeño docente.

A los miembros de la comunidad educativa, participar activamente en la gestión escolar por medio de una cultura de colaboración, trabajo en equipo y niveles adecuados de comunicación para contribuir en el desarrollo integral de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa –Enfoques y procesos*. Perú. Fondo deDesarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Udegraf S. A.
- Álvarez, M. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Editorial Praxis.
- Arias, A. & Cantón, I. (2007). *La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. Revista de Educación (345) enero-abril*. Universidad de León. España.
- Cornejo, M. (2006). *Los secretos del líder*. México: Servicios especiales de edición S. A.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: MacGraw Hill. Séptima Edición.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración*. (3era edición). Bogotá: MC Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45. Lima Dalton, M., Hoyle, D. & Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: Thomson.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Thomson Cengage Learning Editores.
- Díaz, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico,Caracas, Venezuela, *revista de educación Laurus*. 12(extraordinario). 88-103
- Farji-Brener, A. (2007) *Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético deductivo*. <http://www.redalyc.org/pdf/339/33901013.pdf>.
- Freire, S. & A. Miranda, M. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógicoy su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: GRADE.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder dela inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza Janés.

- Germania, G. (2007) *Impacto de la motivación y el desempeño laboral de los empleados de unidad de atención y prevención de la Violencia de Fiscaliza del Distrito Nacional. República Dominicana: Universidad del Caribe.*
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: *Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo*, 14, p.120.
- Huamaní, E. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Paras-2015*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo Perú.
- Hersey, M., & Blanchard, P. (2006). *Teoría del liderazgo situacional*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño docente ¿Qué es y cómo evaluar?* Lima, Perú: Amex.
- Huguet, G. (2002) *Apuntes acerca de la evaluación educativa. Colección Innovación y Calidad*. SEP. México.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2002). *Administración, una Perspectiva Global*. Editorial Me Graw-Hill. Colombia.
- Madrid, C. M. L. (2012). *Liderazgo Educativo*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima: Escuela de Posgrado.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Ministerio de Educación (2015). *Compromisos de gestión escolar*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5235/Compromisos%20de%20gesti%C3%B3n%20escolar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Páez, H., & Ramos, M. (2000) *Evaluación de las competencias profesionales del docente de la maestría en desarrollo curricular de la Universidad de Carabobo: opinión de los estudiantes*. Universidad. Carabobo, Valencia-Venezuela,

- Pérez, J.E. (2002) Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica. Tesis posgrado. Universidad Experimental “Simón Bolívar”. Venezuela.
- Pintado, E. (2007) Comportamiento organizacional. Perú: IPEC.
- Quispe, R. (2012). Metodología de la investigación pedagógica. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Reyes, G. (2012). *Comercio y desarrollo: bases conceptuales y enfoque para América Latina y el Caribe*. México: Omega.
- Rojas, Juan. (2006). Gestión Educativa la sociedad del conocimiento. Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Robins, J. (2009.). *Fundamentos del comportamiento de los grupos*. México: Pretince Hall.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares en Lima* (Tesis en maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5786/ROMERO_HUAMAN_ALEXANDER_EVALUACION_DOCENTE.pdf?sequence=1
- Rizo, H. (2005, Julio). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *PRELAC*, 1, p. 148.
- Rodríguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Cundinamarca, Colombia: Universidad la Sabana.
- Salazar, F.M. (2017) Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de San Juan Bautista Ayacucho-2016. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Trujillo Perú.
- Spafford. R. (2005). *Liderazgo y Creatividad*. USA: Learning Group.

- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamerican, S.A.
- UNESCO (2008). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe,
- Vásquez, W. M. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.
- Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Narcea.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018? Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y Uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari? ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y Uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari? ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y Uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari? ¿Qué relación existe entre liderazgo del director y gestión del clima en las instituciones educativas del distrito de Pichari?	General Conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018. Específicos Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y Uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Determinar la relación que existe entre liderazgo del director y gestión del clima en las instituciones educativas del distrito de Pichari.	Hipótesis general Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari – 2018. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso pedagógico del tiempo en las instituciones educativas del distrito de Pichari Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de herramientas pedagógicas en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Existe relación significativa entre liderazgo del director y uso de materiales y recursos en las instituciones educativas del distrito de Pichari. Existe relación significativa entre liderazgo del director y gestión del clima escolar en las instituciones educativas del distrito de Pichari.	Variable 1: Liderazgo del director Dimensiones: Trabajo en equipo Organización Participación en la comunidad Variable 2: Desempeño docente Dimensiones: Uso pedagógico del tiempo Uso de herramientas pedagógicas Uso de materiales y recursos Gestión del clima escolar	Tipo: Descriptivo Diseño: No experimental, transeccional y correlacional. Población: 120 docentes las instituciones educativas del distrito de Pichari. Muestra: 79 docentes las instituciones educativas del distrito de Pichari. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario

Anexo 2

Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre desempeño docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	80			
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	80			
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	80			
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	80			
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	80			
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	80			
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																	80			
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	80			
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	80			
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	80			

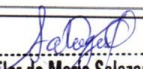
PROMEDIO DE VALORACION

80%

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

Nombres y Apellidos	Flor de María Salazar Gamero	DNI	20710581
Título Profesional	Educación primaria		
Especialidad			
Grado Académico	Magíster		
Mención	Gestión y administración de la educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, junio 2023

Firma: 
Flor de María Salazar Gamero
Mg. Administración de la Educación
0199 - 2017

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre desempeño docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	85								
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	85								
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia tecnológica																	85								
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85								
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85								
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85								
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																	85								
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	85								
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	85								
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85								

PROMEDIO DE VALORACION

85%

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

Nombres y Apellidos	WALTER MARIANO ARCE VILLAR	DNI	28576395
Título Profesional	LICENCIADO		
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha: Ayacucho, agosto 2023

Firma

Lee V

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Investigación: Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Ficha de observación sobre desempeño docente

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Bueno					Muy bueno			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100				
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																					90			
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					90			
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					90			
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					90			
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					90			
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																					90			
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					90			
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																					90			
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					90			
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					90			

PROMEDIO DE VALORACION

90%

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

Nombres y Apellidos	Wilber Antonio Reyes Araujo	DNI	28602912
Título Profesional			
Especialidad	Cultura Física y Deportes		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, julio 2023

Firma



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación: Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre liderazgo directivo

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																		90		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

PROMEDIO DE VALORACION

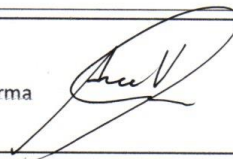
90%

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

Nombres y Apellidos	WALTER MARSAÑO ARCE VILLAN	DNI	28576395
Título Profesional	LICENCIADO		
Especialidad	EDUCACIÓN PRIMARIA		
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha: Ayacucho, agosto 2023

Firma



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación: Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre liderazgo directivo

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																			95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			95	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			95	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			95	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95 %

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

Nombres y Apellidos	Wilber Antonio Reyes Huanjo	DNI	28602912
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Especialidad	Cultura física y Deportes		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Excmo. de la Educación		

Lugar y Fecha: Píscaro, Julio 2023

Firma

Anexo 3

Cuestionario sobre liderazgo del Director

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión
Educacional

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estimado (a) profesor (a)

A continuación, te presento una encuesta relacionada con el liderazgo, es parte de una investigación que se viene realizando; por lo que deseamos tener una información sobre como tu percibes u observas el liderazgo que ejerce el director de la I.E. donde te encuentras laborando. La presente encuesta es completamente anónima; por lo que te pedimos que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre como percibes u observas la labor del director como líder, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una equis (X) la alternativa elegida, teniendo los siguientes criterios

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A Veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Nº	Dimensiones e indicadores /Planificación	1	2	3	4	5
1	El director diseña el proyecto Educativo Institucional.					
2	El director elabora el diagnóstico de la I.E con la participación de los docentes.					
3	El director formula los objetivos en función del diagnóstico realizado.					
4	El director formula las metas a lograr en función a los objetivos establecidos.					
5	El director establece el presupuesto en función a las metas formuladas.					
6	El director diseña el Plan Anual de Trabajo de la Institución Educativa.					
7	El director diseña proyectos de innovación con la participación de los docentes.					
	Organización					
8	El director orienta la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa.					

Nº	Dimensiones e indicadores /Planificación	1	2	3	4	5
9	El director diseña los organigramas (estructural, nominal y funcional) de la Institución Educativa.					
10	El director diseña el Manual de Organización y Funciones (MOF) de los trabajadores de la Institución Educativa.					
	Dirección					
11	Ante los problemas que se presenta, el director toma decisiones por consenso para solucionarlo.					
12	El director actúa en forma democrática con los docentes, estudiantes y padres de familia.					
13	El director encarga a otro docente la dirección de la Institución educativa durante su ausencia.					
14	El director fortalece los comités y/o comisiones de trabajo de la Institución Educativa.					
15	El director delega funciones a otros docentes en la ejecución de diferentes actividades.					
16	El director propicia un buen clima institucional.					
17	El director actúa en forma democrática con los docentes, estudiantes y padres de familia.					
18	El director lidera la conducción de la Institución Educativa.					
19	El director demuestra habilidades y capacidades en la conducción de la Institución Educativa.					
	Control					
20	El director supervisa a los docentes el desarrollo de sus clases con los estudiantes.					
21	El director supervisa el aprendizaje de los estudiantes durante el desarrollo de clases.					
22	El director evalúa la labor de los docentes.					
23	El director evalúa el aprendizaje de los estudiantes en coordinación con los docentes.					
24	El director evalúa las diferentes actividades que se desarrollan en la institución educativa.					
25	El director evalúa los documentos de gestión de la institución educativa.					
26	El director asesora a los docentes sobre su labor con los estudiantes.					
27	El director asesora a los docentes sobre la elaboración de sus documentos pedagógicos.					
28	El director asesora sobre la utilización de estrategias de enseñanza y aprendizaje a los docentes.					
29	El director toma decisiones para superar las dificultades encontradas durante la supervisión realizada a los docentes					
30	El director asume acciones de reorientación para fortalecer la labor del docente.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMACIÓN

VARIABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO
VALORES	30 - 90	91 - 120	121 - 150

Anexo 4

Ficha de observación sobre desempeño docente

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gestión
Educacional
FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE

OBSERVADO:

.....

INSTITUCIÓN

EDUCATIVA:.....GRADO:.....

FECHA:

.....HORA:.....

VALORES:

1. Logrado	
2. En proceso	
3. Inicio	

Nº	ÍTEMES	1	2	3
A	USO PEDAGÓGICO DEL TIEMPO EN LAS SESIONES DE APRENDIZAJE			
01	Utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en sus estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.			
02	Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicos.			
03	Cumple y respeta el horario establecido para el área curricular, de acuerdo a los planes curriculares de su I.E. (Inicial y Primaria) y respeta el número de horas establecido según la RSG 2378-2014-MINEDU (Secundaria).			
04	Planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.			
B	USO DE HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS	1	2	3
05	Problematisa y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje.			
06	Comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
07	Desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque de área.			
08	Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje.			

Nº	ÍTEMS	1	2	3
09	Teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las Rutas de Aprendizaje de su área, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.			
10	Adecúa, si es necesario, las estrategias metodológicas de las Rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.			
11	Cuenta con la planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.			
12	Presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.			
C	USO DE MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS	1	2	3
13	Utiliza materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión.			
14	Acompaña y orienta a los/as estudiantes, sobre el uso de los materiales, en función del aprendizaje a lograr.			
15	Usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PPFF para el desarrollo de los aprendizajes.			
16	Presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.			
D	GESTIÓN DE CLIMA ESCOLAR	1	2	3
17	Escucha y dialoga con atención con los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.			
18	Reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).			
19	Promueve relaciones horizontales, fraternas, colaborativas entre los estudiantes creando un clima de confianza y armonía.			

GRACIAS

BAREMACIÓN

VALORES	Uso pedagógico	Uso de herramientas	Uso de materiales	Gestión de clima	Liderazgo
Bueno	10 - 12	20 - 24	10 - 12	7 - 9	45 - 57
Regular	7 - 9	14 - 19	7 - 9	5 - 6	32 - 44
Deficiente	4 - 6	8 - 13	4 - 6	3 - 4	19 - 31

Anexo 5

Prueba de confiabilidad sobre liderazgo pedagógico

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,788
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,792
ITEM3	78,90	30,100	,146	,794
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,787
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,797

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación totalde elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,786
ITEM8	78,90	27,211	,642	,792
ITEM9	78,80	29,067	,459	,775
ITEM10	78,80	29,067	,459	,785
ITEM11	79,10	31,211	,006	,791
ITEM12	79,10	31,211	,006	,771
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM16	79,00	30,667	,085	,788
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,798
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,794
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,788
ITEM23	79,00	30,444	,060	,783
ITEM24	79,00	30,444	,060	,793
ITEM25	79,10	29,878	,183	,781
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM29	79,00	32,444	-,248	,770
ITEM30	78,90	25,878	,889	,790

Anexo 6

Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escalas si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,896
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,896
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,897

	Media de escalasi el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación totalde elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,896
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,896
ITEM11	109,10	188,544	,535	,896
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,896
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,898
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,897
ITEM18	109,70	200,900	,012	,879
ITEM19	109,50	185,389	,543	,896

Anexo 7

Base de datos sobre liderazgo directivo

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	D1	i8	i9	i10	D2	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	D3	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	D4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	D1	i8	i9	i10	D2	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	D3	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	D4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Anexo 8

Base de datos sobre desempeño docente

i1	i2	i3	i4	D1	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	D2	i13	i14	i15	i16	D3	i17	i18	i19	D4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

[illegible]

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 070-2024-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado- UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Percy Fernandez Puma
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	16% de similitud
N° DE TRABAJO	2411751799
FECHA	2 de julio de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Ayacucho, 02 de julio del 2024.

Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018

por Percy Fernandez Puma

Fecha de entrega: 02-jul-2024 02:46p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2411751799

Nombre del archivo: TESIS_PERCY_FERNANDEZ_-_CORREGIDO_-_OK.docx (2.63M)

Total de palabras: 20594

Total de caracteres: 94530

Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Pichari - 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	17%	6%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00019-2024-UNSCH-EPG/D

Siendo las 8:00. am. de 25 de enero de 2024 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** director de la Unidad de **Oscar GUTIERREZ HUAMANI** y la **Dra. URCINA LOAYZA HUAMANI**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado **LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE PICHARI-2018**. En la Ciudad de Ayacucho del 2024, presentada por el **Bach. Percy FERNANDEZ PUMA** Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Quince (15)

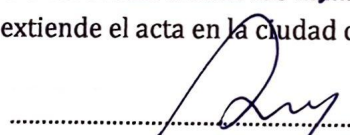
CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	☒
Aprobado por Mayoría	☐
Desaprobada por Unanimidad	☐
Desaprobada por mayoría	☐

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue el **Bach. Percy FERNANDEZ PUMA** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9.50 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 10.00 hrs. Del 25 de enero 2024.


.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA

Director (e) de la Escuela de Posgrado


.....
Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER

Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Oscar GUTIERREZ HUAMANI

Miembro


.....
Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ

Miembro


.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA

Secretario Docente

Observaciones: