



**FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

TESIS

**PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN
LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
“JORGE BASADRE GROHMANN”, DEL DISTRITO DE
ALTO INAMBARI - SANDIA, 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN:
CIENCIAS NATURALES**

PRESENTADO POR:

Bach. MENDOZA QUISPE, LUZMILA EVELYN

ASESORES:

Mg. CARRASCO CAMPOS, ENMA

Mg. SILVERA QUISPE TONY SAMUEL

JULIACA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Al Señor por permitirme alcanzar este momento especial en mi vida.

A mi madre Lucrecia y a mi padre Máximo, por el apoyo ilimitado y la confianza que me han brindado para mi logro profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas filial - Juliaca que me dio la oportunidad de consumir con mi meta de ser profesional. A los Maestros, por el ánimo que me dieron para culminar satisfactoriamente mis estudios, a mis asesores para realizar esta investigación y por su aporte en nuestro desarrollo profesional.

A mis seres queridos quienes con su apoyo, motivación constante y comprensión coadyuvaron en mi desarrollo personal y profesional.

RESUMEN

La presente exploración asume la intención de instituir la percepción entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución de Educación Secundaria "Jorge Basadre Grohmann", del Distrito Alto Inambari-Sandia, 2019. Se ejecutó una investigación de diseño no experimental transeccional, tipo correlacional y enfoque cuantitativo, nivel correlacional, el método utilizado fue inductivo-deductivo.

La técnica manejada fue la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, la población está formada por los estudiantes matriculados en la institución de educación secundaria - Jorge Basadre Grohmann y se trabajó utilizando la técnica de muestreo aleatorio estratificado, con los alumnos de 4to y 5to grado de secundaria.

El resultado estadístico se obtuvo a través de la preparación de tablas de distribución de frecuencia, gráfico de barras y análisis e interpretación; con los resultados de la investigación se concluye que hay una relación directa estadísticamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de secundaria. Institución educativa "Jorge Basadre Grohmann" del distrito de Alto Inambari de la provincia de Sandía, con un nivel de significación del 5% y una significación bilateral de chi cuadrada 0.05.

Palabras claves: Desempeño docente y liderazgo directivo.

ABSTRACT

The present exploration assumes the intention of instituting the perception between the directive leadership and the teaching performance in the students of the Institution of Secondary Education "Jorge Basadre Grohmann", Alto Inambari- Sandia District, 2019. A non-experimental transectional research design, correlational type and quantitative approach, correlational level, the method used was inductive-deductive.

The technique used was the survey, whose instrument was the questionnaire, the population is formed by the students enrolled in the secondary education institution - Jorge Basadre Grohmann and we worked using the stratified random sampling technique, with students in 4th and 5th grade of secondary school.

The statistical result was obtained through the preparation of frequency distribution tables, bar graphs and analysis and interpretation; with the results of the research it is concluded that there is a statistically significant direct relationship between managerial leadership and teaching performance in high school students. Jorge Basadre Grohmann" educational institution in the district of Alto Inambari in the province of Sandía, with a significance level of 5% and a bilateral significance of chi-square 0.05.

Key words: Teacher performance and managerial leadership.

ÍNDICE

	Pág.
PASTA	
HOJA DE RESPETO.....	i
CARÁTULA	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE GRÁFICOS	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Delimitaciones de la Investigación	3
1.2.1. Delimitación Social.....	3
1.2.2. Delimitación Temporal	4
1.2.3. Delimitación Espacial.....	4
1.3. Problemas de Investigación	4
1.3.1. Problema General.....	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Objetivos de la Investigación.....	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. Hipótesis de la Investigación.....	6
1.5.1. Hipótesis General	6
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	6
1.5.3. Identificación y Clasificación de Variables e Indicadores	7
1.6. Diseño de la Investigación	9
1.6.1. Tipo de Investigación	10
1.6.2. Nivel de Investigación	11
1.6.3. Método.....	11
1.7. Población y Muestra de la Investigación	12
1.7.1. Población	12
1.7.2. Muestra.....	12
1.8. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos.....	13
1.8.1. Técnicas	13
1.8.2. Instrumentos	13
1.9. Justificación e Importancia de la Investigación.....	16
1.9.1. Justificación Teórica	16
1.9.2. Justificación Práctica	16

1.9.3	Justificación Social	17
1.9.4	Justificación Legal	17
CAPÍTULO II		
MARCO TEÓRICO		
2.1.	Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1.	Estudios Previos	20
2.1.2.	Tesis Nacionales.....	21
2.1.3.	Tesis Internacionales	23
2.2.	Bases Teóricas	25
2.2.1	Liderazgo	25
2.2.2.	Liderazgo Motivador.....	27
2.2.3.	La comunicación	29
2.2.4.	El liderazgo y la educación.....	31
2.2.4.1.	Dirección y Liderazgo	31
2.2.5	Dimensiones del liderazgo	32
2.2.6	Desempeño.....	34
2.2.7.	Desempeño docente	36
2.2.8.	Docente.....	39
2.2.9.	Rol del docente innovador	40
2.3.	Definición de Términos Básicos	41
CAPÍTULO III		
PRESENTACIÓN, ANÁLISI E INYTERPETACIÓN DE RESULTADOS		
3.1.	Tablas y Gráficas Estadísticas	47
3.2.	Contrastación de Hipótesis.....	56
CONCLUSIONES		65
RECOMENDACIONES		67
FUENTES DE INFORMACIÓN		69
ANEXOS		72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Matriz de operacionalización de variables*

Tabla 2 *Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente*

Tabla 3: *La comunicación efectiva y su relación con el desempeño docente*

Tabla 4: *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente*

Tabla 5: *El liderazgo directivo y su relación con la organización del trabajo en el aula*

Tabla 6: *El liderazgo directivo y su relación con el desarrollo del clima favorable*

Tabla 7: *de cruzada Desempeño Docente*Liderazgo directivo*

Tabla 8: *de cruzada Desempeño Docente*Comunicación Efectiva*

Tabla 9: *de cruzada Desempeño Docente*Liderazgo pedagógico*

Tabla 10: *de cruzada Organización del trabajo en aula*Liderazgo directivo*

Tabla 11: *de cruzada Desarrollo del clima favorable*Liderazgo directivo*

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: *Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño*

Gráfico 2: *La comunicación efectiva y su relación con el desempeño docente*

Gráfico 3: *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente*

Gráfico 4: *El liderazgo directivo y su relación con la organización del trabajo en el aula*

Gráfico 5: *El liderazgo directivo y su relación con el desarrollo del clima favorable*

INTRODUCCIÓN

Esta tesis tiene el propósito fundamental de establecer la percepción entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución de Educación Secundaria "Jorge Basadre Grohmann", del Distrito Alto Inambari - Sandia, 2019.

La formación educativa en el Perú posee un sinfín de insuficiencias y peticiones, que nos trazan desafíos y objetivos para confrontar de modo vinculado y positiva. Pero, la prelación definitiva es promover el cambio que demandan los procesos formativos para la innovación efectiva de la escuela, en su dinámica, andamiaje y organización, con el propósito de alcanzar los productos de aprendizajes significativos en los escolares y la comunidad. La Institución Educativa, compone la primigenia y principal pretensión disgregada del sistema educativo nacional. Minedu (2003)

El sistema educativo ha sido afectado por una serie de variables internas y externas que demandan cambios demostrativos, ante estos hechos, existe la imperiosa necesidad de manifestar con éxito a las solicitudes de una sociedad que es cada vez más riguroso y versátil.

El primer componente importante en la eficacia del aprendizaje de los estudiantes es el trabajo del maestro, seguido por el liderazgo del director. Desde esta óptica, un sumario educativo de calidad se define por las habilidades óptimas de los expertos involucrados en su desarrollo.

Las instituciones educativas deben efectuar magnas energías para optimizar el logro de la eficacia total, patrocinando nuevas concepciones y esquemas encaminados al reordenamiento funcional y la ejecución de estrategias en la gestión de los materiales directos y fundamentalmente las potencialidades humanas.

En respuesta a lo preliminar, es necesario realizar un estudio referente al liderazgo directivo y el desempeño docente, esta tesis en referencia se realizó en el marco de una investigación de carácter descriptivo – correlacional, en concordancia con las tipologías de la investigación, se diseñaron dos cuestionarios que fueron aplicados a los estudiantes para recopilar la información según las variables de estudio.

La presente investigación ha sido ordenada en tres capítulos:

En el capítulo I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO, se desarrolla la descripción del contexto problemático, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, Hipótesis de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de la recolección de datos y justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo II: MARCO TEÓRICO, se detalla los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos.

En el capítulo III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, Se elabora las tablas y gráficos de los resultados de la aplicación de los instrumentos y contrastación de Hipótesis.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones y fuentes de información de acuerdo con las normas de redacción APA (6ta edición).

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La Institución Educativa de Educación Secundaria "Jorge Basadre Grohmann", está situado en el Distrito Alto Inambari, que corresponde a la Provincia Sandia, al Departamento de Puno. Cuyo año de ejecución de este trabajo de investigación fue en el 2019. Esta Institución Educativa tiene una plana directiva, una plana docente, estudiantes y padres de familia que conforman los agentes de la educación, que son conducidos por un director cuyo accionar trasciende la comunidad educativa. En vista de su nuevo rol en el espectro educativo de conformidad a las nuevas normas y leyes le toca asumir un tipo de liderazgo para con sus dirigidos, por ello realizamos esta investigación para ver cuál es la percepción de liderazgo directivo y el desempeño docente por parte de los estudiantes en dicha Institución Educativa del nivel secundaria.

Podemos distinguir las siguientes apreciaciones:

La educación a nivel mundial a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las instituciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos” (Pérez, 2002.p. 25)

La generalidad de los directores de las Instituciones Educativas, no tienen la experticia que les consienta asumir el liderazgo e incitar a los maestros o mostrar la habilidad organizativa; Por lo tanto, es obligatorio fortificar las habilidades de liderazgo de los gerentes pedagógicos para trasfigurar efectivamente la erudición de las instituciones escolares. Está aquí para formar tiempos favorables para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el rendimiento de los estudiantes con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro del aprendizaje. (Zarate, 2011 p. 11)

Zarate, (2011). “Es fundamental, considerar la debida importancia, el papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros

de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia” (p. 33)

Alfonso, nos remarca lo siguiente:

Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos”; Otro punto significativo es que no es suficiente cumplir con las exigencias obligatorias para el puesto, ni acumular una larga carrera docente y de gestión, sino también una perspectiva que trasciende los parámetros del centro educativo. (Alfonso, 2001, p. 27)

Para esto, es significativo que el rector sea un dirigente en las instituciones educativas, tener un buen liderazgo responderá a que los miembros y los mecanismos de la Institución Educativa cumplan con sus funciones y con lo que se espera de ellos.

Es fundamental que el conductor de la Escuela sea la persona que esté en contacto directo con los maestros, quienes cumplirán la gran tarea de alcanzar las metas institucionales, la calidad educativa y el éxito académico de los estudiantes a través de su liderazgo.

1.2. Delimitaciones de la Investigación

1.2.1. Delimitación Social

Como unidad de estudio en esta exploración se considera a los estudiantes de 4to y 5to grado.

1.2.2. Delimitación Temporal

Se ejecutó durante el periodo de Noviembre y Diciembre del año 2018 y los periodos de enero, febrero y marzo del 2019.

1.2.3. Delimitación Espacial

Este trabajo se ejecutó en la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, perteneciente a la UGEL Sandia. La institución educativa se ubica en el Distrito de AltoInambari, corresponde a uno de los 10 distritos que integran la Provincia de Sandía, la Región Puno, en el sudeste de Perú. Se refiere a una zona de selva diferenciado por su alta biodiversidad del bosque amazónico.

1.3. Problemas de Investigación

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación de percepción de liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

¿En qué medida se relaciona el nivel de percepción de la comunicación efectiva y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari - Sandia, 2019?

¿En qué medida se relaciona el nivel de percepción de liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari Sandia, 2019?

¿Cuál es la relación de percepción de liderazgo directivo y la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari - Sandia, 2019?

¿Cuál es la relación de percepción de liderazgo directivo y el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari - Sandia, 2019?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación de percepción entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación de percepción de la comunicación efectiva y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

Establecer la relación de percepción de liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

Demostrar la relación de percepción de liderazgo directivo y la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

Demostrar la relación de percepción de liderazgo directivo y el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

1.5. Hipótesis de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

La percepción de liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

1.5.2. Hipótesis Específicas

La percepción de la comunicación efectiva tiene una relación significativa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

La percepción de liderazgo pedagógico tiene una relación directa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

La percepción del liderazgo directivo tiene una relación significativa con la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019

La percepción del liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

1.5.3. Identificación y Clasificación de Variables e Indicadores

Como se puede apreciar en la matriz de operacionalización, el trabajo de investigación consta y/o comprende de dos variables, cuatro dimensiones y diecisiete indicadores.

Tabla N° 1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
LIDERAZGO DIRECTIVO	1. Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Formas y vías de comunicación. - Apertura de comunicación (relaciones humanas) - Fluidez
	2. Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Clima Institucional. - Manejo de conflictos - Toma de decisiones - Apoyo de propuestas - Asertividad - Motivación
DESEMPEÑO DOCENTE	3. Organización del trabajo en aula	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Motivación - Metodología - Material educativo - Liderazgo - Dominio de contenidos - Evaluación
	4. Desarrollo del clima favorable	<ul style="list-style-type: none"> -Comprensión y empatía frente a las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

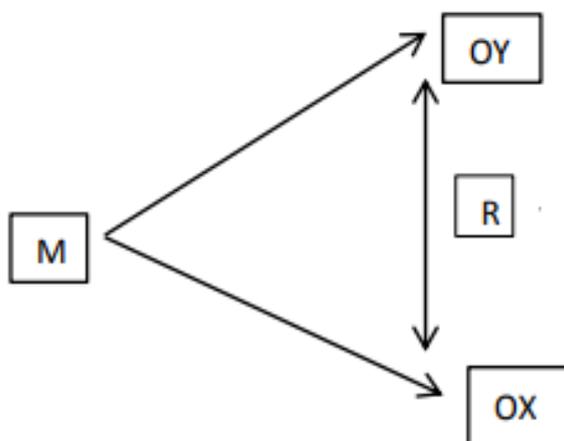
Fuente: elaboración propia

1.6. Diseño de la Investigación

Hernández (2010). Este estudio se clasifica en el diseño de investigación no experimental ya que se observa las situaciones ya existentes dentro del área de estudio, en su ambiente natural, estas no fueron manipuladas ni provocados intencionalmente. Es también transversal o transeccional ya que la recolección de la información se hizo en un solo momento y en un tiempo único.

Es de forma descriptiva y correlacional porque tiene la finalidad de examinar el nivel de relación entre las variables de estudio: “La percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente” en la institución educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari Provincia de Sandía. El diseño de este estudio se representa en el siguiente gráfico:

Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

OX: Estudio de la variable 1: (liderazgo directivo)

OY: Estudio de la variable 2: (desempeño docente)

R: Relación

1.6.1. Tipo de Investigación

Según Hernández (2010), este trabajo se sitúa en el espacio del enfoque cuantitativa, de arquetipo correlacional - descriptivo.

Es descriptiva porque identifica y refiere la ocurrencia, frecuencia y tendencia de las variables y sus propiedades en la institución educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari Provincia de Sandia.

Es de tipo correlacional, porque se propone medir dos variables la variable 1 (liderazgo directivo) y la variable 2 (Desempeño docente) y establecer una correspondencia estadística entre las mismas (correlación) sin necesidad de incluir variables externas para llegar a conclusiones relevantes.

El enfoque cuantitativo emplea la recolección y análisis de datos para responder las preguntas de investigación y probar Hipótesis determinadas anticipadamente y descansa en el cálculo numérico, el

conteo y continuamente en la utilización de la estadística para establecer con precisión modelos de conducta de una población.

1.6.2. Nivel de Investigación

Según Hernández (2010). Esta investigación tiene un nivel correlacional, busca instituir una relación estadística entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari Provincia de Sandia.

1.6.3. Método

Hernández, (2010). Asumiendo el tipo y diseño de la investigación y las características de la variable en estudio, se utilizará la combinación de los métodos inductivos y deductivos.

El método inductivo nos permitirá utilizar el razonamiento para obtener las conclusiones cuya aplicación será de carácter general, se iniciará con la observación individual del fenómeno en estudio para luego llegar a las conclusiones.

Mediante el método deductivo obtendremos conclusiones partiendo de lo general, este método se iniciará con el estudio de teoremas, premisas, principios de estudio internacional y mediante la presunción, el razonamiento y las suposiciones, se comprueba su validez para aplicarlos en forma particular” (Seminario, 2011 p. 2).

1.7. Población y Muestra de la Investigación

1.7.1. Población

Levin (2009), nos manifiesta que población: “es un conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan todos los elementos del estudio, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” (p. 30).

Las poblaciones tienden a ser muy amplias y es inverosímil observar cada unidad, por lo que trabajamos con muestras o subconjuntos de esa población.

En la investigación, la población de estudio consistió en estudiantes matriculados en el año 2019 en la Institución de Educación Secundaria "Jorge Basadre Grohmann" del Distrito Alto Inambari de Sandia.

1.7.2. Muestra

Hernández, (2010). “si la población es menor a 50(cincuenta) individuos, la población es igual a la muestra” (p.69).

En la presente investigación la muestra es 40 estudiantes del 4° y 5° grado de educación secundaria, según el muestreo aleatorio estratificado.

Para establecer la muestra de los estudiantes se utilizó el muestreo aleatorio estratificado mediante la siguiente formula:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

Ni = Tamaño del estrato

ni = Tamaño de la muestra del estrato obteniéndose la siguiente

Muestra para la investigación:

1.8 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

1.8.1 Técnicas

La técnica utilizada en la presente investigación para la recopilación de información fue la encuesta, que consistió en diferentes preguntas dirigidas al tema que fue respondida directamente por los estudiantes de la Institución de Educación Secundaria "Jorge Basadre Grohmann" del Distrito de Alto Inambari de Sandía.

1.8.2 Instrumentos

Los instrumentos como recursos técnicos que posibilitan la recolección y registro de información; estos aseguran que los datos representan el valor real

El instrumento que se empleó para la recolección de datos fueron dos cuestionarios estructurados

- Cuestionario 01: aplicado a los estudiantes para recoger información sobre el liderazgo directivo (variable 1)

- Cuestionario 02: aplicado a los estudiantes para recoger información sobre el desempeño docente (variable 2)

FICHA TÉCNICA

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario del liderazgo directivo

Autor: Luzmila Evelyn Mendoza Quispe

Validez: Sometido a juicio de expertos y especialistas

Ámbito: Estudiantes de la IES “Jorge Basadre
Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia,

Dimensiones:

Comunicación efectiva: Se enunciaron 8 ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)

Liderazgo pedagógico: Se formularon 13 ítems (8, al 20)

Valoración: Escala de Likert

Nunca..... (1)

Algunas veces... .. (2)

Casi siempre (3)

Siempre (4)

Niveles:

Eficiente 65 – 80

Bueno 50 – 64

Regular 35 – 49

Deficiente 20 – 34

FICHA TÉCNICA

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario del desempeño docente

Autor: Ministerio de educación

Validez: Sometido a juicio de expertos y especialistas

Ámbito: Estudiantes de la IES “Jorge Basadre

Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia,

Dimensiones:

Organización del trabajo en aula: Se formularon 17 ítems

(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16,17)

Desarrollo del clima favorable: Se formularon 3 ítems

(18, 19, 20)

Valoración: Escala de Likert

Nunca.....(1)

Algunas veces... ..(2)

Casi siempre(3)

Siempre (4)

Niveles:

Eficiente	65 – 80
Bueno	50 – 64
Regular	35 – 49
Deficiente	20 – 34

1.9 Justificación e Importancia de la Investigación

1.9.1 Justificación Teórica

El trabajo se evidencia teóricamente porque hace énfasis en aportar al conocimiento existente sobre la correspondencia entre liderazgodirectivo y desempeño docente en educación secundaria, también brinda información teórica sobre el trabajo del director como un adalid rector en la II.EE. Así mismo permite estar al tanto del nivel de desempeño que presentan los docentes.

1.9.2 Justificación Práctica

Esta investigación se lleva a cabo porque existe la necesidad de contar con un recurso de trabajo que refleje seriamente, con validez y confiabilidad, la situación en la que vive la institución secundaria "Jorge Basadre Grohmann" del Distrito Alto Inambari-Sandia desde la perspectiva de la gestión institucional y académica. Sobre la base de esta información,

será posible llegar a una reflexión crítica a nivel institucional que permita tomar decisiones que conduzcan a mejoras tanto a nivel gerencial como docente.

1.9.3 Justificación Social

Las derivaciones de esta investigación coadyuvan a la toma de decisiones en favor de la colectividad pedagógica y con ello incidir en el desarrollo social del Distrito de Alto Inambari y la provincia de Sandia, así como en el desarrollo social del país y mejora de la calidad educativa.

1.9.4 Justificación Legal

Se fundamentó en los sucesivos legajos legales y normativos, que a continuación se detalla:

“Constitución Política del Perú”

Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos

“Artículo 14º”, Dice:

“La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del País. La formación ética y cívica y la enseñanza de la

constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil y militar. La educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias.

La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de correspondiente institución educativa.

Los medios de comunicación social deben colaborar con el estado en la educación y en la formación moral y cultural” (Constitución Política del Perú 1993, p.7)

Ley N° 29062: “Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial”.

Capítulo V ingreso a cargos directivos en el área de gestión institucional.

“Artículo 18°. Funciones del director y requisitos para postular”.

Dice: “El director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa. Promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos. El director depende jerárquicamente de la unidad de gestión educativa local”. (p.7)

Ley N° 29944. “Ley de la Reforma Magisterial”

Capítulo VI. Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial

“Artículo 24. Evaluación del desempeño docente”. Dice:

“La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos”. (Ley de la reforma magisterial, 2014. p.30)

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Estudios Previos

Chuquimamani (2015), Realizó la investigación titulada: “*Repercusión del programa de capacitación en supervisión y monitoreo en el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la zona noreste de Juliaca en el año 2014*”, donde nos manifiesta:

La investigación plantea el objetivo: “determinar la repercusión del programa de capacitación en supervisión y monitoreo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la Zona Noreste de Juliaca en el año 2014”. La exploración se ejecutó regida por el modelo cuantitativo, diseño explicativo causa simple, con la muestra a partir de este universo se escogerá un prototipo característico. Se empleó el muestreo al azar por estratos. Esto es en partir la población en subpoblaciones al congregar en ellas los

compendios más semejantes entre sí. Cada subpoblación se llama estrato, un total de 80 docentes sumando 158 participantes de las Instituciones Educativas Primarias de la Zona Noreste de Juliaca. (Chuquimamani. 2015, p.9)

2.1.2. Tesis Nacionales

Paz, H. y Zamora C. (2014), investigaron en su tesis de maestría: “*Estilo de liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana*”, indica:

En la exploración de este trabajo no fue obligatorio concretar un prototipo, se ejecutó con toda la población, 127 maestros. Se desplegaron dos instrumentos especiales, hechos y aprobados para efectuar la tesis. Las consecuencias mostraron que concurre una correspondencia reveladora del modo de liderazgo directivo y la complacencia experta de los maestros, no se evidenció que el liderazgo directivo transformacional era preponderante en ambas instituciones educativas privadas. Pero, el análisis por instituciones educativas dejó ver que en el CIFO prevaleció el modo de liderazgo transformacional, mientras que en el San José de Monterrico prevaleció el modo de liderazgo democrático. Posteriormente, los maestros presentaron un cociente de complacencia profesional en las instituciones educativas privadas. (Paz, H. y Zamora C. 2014, p.34)

Quispe (2011), realizó la tesis: “*Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas*”

del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”, dice:

Se asevera que concurre una relación entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente ($r=0,4675$) en docentes y ($r=0,4854$) en estudiantes como tal, este modo de liderazgo es el que predomina y media en el desempeño docente. Las puntuaciones logradas se han ubicado en el nivel regular (tabla 1 y 9) lo cual confirma la variable desempeño docente (tabla 4, 5, 6, 8 y 16) por que la responsable en la toma de decisiones del director es vertical, lo demuestra el control a los docentes y el impedimento que las nuevas ideas de los docentes salgan a luz, imponiendo las suyas. (Quispe, 2011, p.83)

Zarate, (2011). Realizó la tesis: *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”*. Nos indica: “existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativa”. (p.76)

Chávez, (2019). Tesis titulada: *“Liderazgo del director en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa “Túpac Amaru”, Uchumarca 2018”*. Dice:

La institución desde aquel año a la actualidad tuvo varios de sus directores, han tenido encuentros desafortunados con la comunidad con resultados que han mellado la dignidad gerencial. Este suceso nos motivó para abarcar el proyecto de tesis “Liderazgo del director

en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Túpac Amaru” de Uchumarca. La labor gerencial implica contar con dimensiones básicas para guiar a la masa humana ; por ello el estado peruano a través del Ministerio de Educación, estas implementando cambios estructurales destinado a la modernización del sistema educativo ya dicho sector es la base para el desarrollo del país, teniendo en cuenta que los países desarrollados primero apostaron por la educación y en especial en cargaron las direcciones de los centros educativos al líder que reunía las aptitudes , condiciones habilidades, etc. y con sólida formación académica para asumir el reto de la dirección de un centro de estudios. (p.75)

2.1.3. Tesis Internacionales

Medina (2010). En su trabajo de investigación denominada: “*Competencias del asesor técnico de Educación Física desde la perspectiva del liderazgo efectivo*”, dice:

Instituir las capacidades que tiene el asesor experto de Educación Física desde la óptica de liderazgo positivo en las instituciones educativas del Municipio Escolar Maracaibo 04. El estudio constituye un aporte importante para la presente investigación por cuanto indica síntesis hipotéticas concernientes al liderazgo efectivo que debe practicar todo administrador para llevar a cabo su función directora, los cuales se han tenido como fundamento para las dimensiones e indicadores del Marco teórico. (Medina, 2010 p.34)

Pineda (2011). Su trabajo de investigación titulado: “*Liderazgo efectivo y*

toma de decisiones en gerentes de Educación Inicial". dice:

Establecer la correspondencia con las variables trazadas en el Municipio Escolar Maracaibo N°3 del estado Zulia. Dio como consecuencia la reciprocidad Rho Spearman de 0.819 indicando una correspondencia alta, estadísticamente reveladora entre las variables de estudio, concluyendo que, si aumentan los productos del liderazgo efectivo, resulta propiciamente en la toma de decisiones y recíprocamente. (p. 67)

Morales (2011). Su investigación titulada: "*Gerencia participativa y desempeño laboral del docente en educación media general*". Dice:

Fijar la correspondencia con las variables en las instituciones del subsistema. En el examen, en las consecuencias se concluyó que los directores y los maestros se refieren a los elementos primordiales de la administración interactiva y determinan los tipos del perfil del gestor interactivo, exponiendo debilidad en el progreso del pacto y en las del apoderado perito en sensibilidad, también las capacidades, determinando los compendios competitivos del maestro. (p.76)

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Liderazgo

La particularidad del liderazgo organizacional está en ensanchar la influencia por encima del nivel de acatamiento automático a las disposiciones habituales emanadas de la organización.

Madrigal (2011). Dice:

Liderazgo es el ejercicio de ser capaz de ascender en otras personas; modos, comportamientos y destrezas de administrar, situar, ocasionar, enlazar, completar y optimar el trabajo de los entes y conjuntos para conseguir las metas anheladas, en integridad de su perspectiva en la organización de dominio y originar el progreso de los que componen". (p.18)

El dirigente debe, en todo instante, tener en cuenta que su acción no va en función de su persona sino de una organización por cuanto debe interiorizar a cada instante los fines organizacionales, concentrándolos como parte del régimen de valores del individuo y del equipo.

Madrigal (2011). Manifiesta:

Proceden de las acepciones expresadas donde se manifiesta que los dirigentes no aparecen, sino que se forman mediante la energía propio y la aspiración de optimizar. Dirigir, implica demostrar que tiene pericia y empatía. Por cuanto debe arrogarse la parte de otro individuo, notando doctrinas y emoción, destreza fruto del apretado encargo.

Entonces, el líder logrará dictaminar, regir, afectar y controlar las inclinaciones, emociones y trabajos y colocarlos a favor de la compañía.

En este sentido, el líder está obligado a saber la motivación humana para estar al tanto cómo guiar a las personas. El líder debe ser competente en promover, por medio del humanismo, una causa de interacción entre

personas y crear un tiempo organizacional próspero para desplegar los procesos de orientación, incitación, noticia, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.

De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que la garantía de una organización depende, en gran medida, de la garantía del liderazgo formal. El triunfo en el liderazgo se refiere al comportamiento de los seguidores y la seguridad de su estado motivacional interno.

Novela, (2019). Teniendo en cuenta los copiosos estudios y las muchas teorías sobre el liderazgo, no existe un punto de vista universalmente aceptado. Dice:

Las proposiciones referentes al liderazgo consiguen ser catalogadas en tres conjuntos: (1) proposiciones de rasgos del temperamento, (2) proposiciones de modos de liderazgo o acepciones de conductas, y (3) proposiciones de momentos o vínculos de liderazgo. Las iniciales, se refieren a señales particulares individuales de los dirigentes; la otra da cuenta al prototipo de sucesos que forman; y las postemas indagan exponer el liderazgo en un texto más amplio. (Novela, 2019).

Ministerio de Educación (2014). Encontramos:

El guía director es la individuo más significativo en el perímetro pedagógico, se instituye situaciones de reproducción del aprendizaje con un gabinete de maestros crecidamente implicados, entonces, se debate referente a

los roles que ocupa un administrador(a) para encargarse de la escuela con liderazgo pedagógico”. (p. 26).

2.2.2. Liderazgo Motivador

Valera (2015). Dice:

Si se hace un informe a oficios gerenciales, se piensa en mando, esta operación traslada tácitamente el mando obligatoria para solicitar la labor de terceros, y que la dirección de una organismo educativo necesita más que “decretos” para ser provechosa.

Las concepciones directoras han suprimido ese mando y la han sustituido por una acción motivadora, por medio de la cual el potencial humano con su temperamento y capacidades puedan desempeñarse completamente en sus trabajos administrativos y competentes, evaluar sus oportunas realizaciones por medio de normas. (p.17)

Valera (2015). Nos manifiesta lo siguiente:

El guía, debe ser un individuo que camina más allá del escueto empleado que asigna u ordena, que demanda cuidado a obligaciones que toma de modo mecánico de sus directores y las reconcilia en disposiciones para que sus dependientes a su vez la efectúen al pie juntillas. (p.33)

Valera (2015). Nos dice:

El administrador guía debe ser otro hombre, con actitud de supremacía y instituir un criterio pauta con una carga

participativa y motivadora, reemplazando el arcaico conocimiento de intervenciones extremas y externas por métodos más efectivos de inspección doméstico, que trabaje no porque otra individuo pretenda, sino porque él mismo resuelve hacerlo, que esté convencido de la categoría de su cometido y de la institución a la cual se debe; procediendo como un persona de convencimiento e independiente”. (p.45)

Valera (2015). Nos dice:

Si tenemos en cuenta estas proposiciones, el administrador como guía debe tener en cuenta a la motivación como fundamental, el que dirige debe instaurar y poner el entusiasmo de la clase obrera hacia su trabajo, depositando humanas crónicas y una excelente decencia del equipo. Las destrezas para ordenar, transportar y gobernar arrebatando en respeto, apartan al administrador del pensamiento conservador de “*dictaminar imprevistamente*” y lo precisan como un líder motivador”. (p.23)

2.2.3. La comunicación

Cortes (2008). Dice:

El director que anhela ser eficaz y conseguir por medio de su autoridad que otros laboren de acuerdo con el logro de las metas corporativas, tiene que usar constante y eficientemente el proceso comunicacional. Una adecuada

comunicación es el intercambio de tendencias y de información para conseguir compañerismo y intelecto mutuo o humanas relaciones. Entonces se infiere que la causa comunicacional es de calidad en cualquier Institución, esta causa se compone en el columna esencial de una organización". (p.31)

Cortes (2008). Así mismo indica que:

En el campo de la comunicación la acción gerencial, establece dos intenciones esenciales: la comunicación y la perspicacia útil para el refuerzo de los individuos en el progreso de su accionar, proporciona las disposiciones para conseguir los valores ansiados de incitación, maniobra, y complacencia en los puestos. Entonces, se lleva a un contexto compromiso en equipo y a optimizar el ejercicio de la diligencia avanzada.

Cortes (2008). Continúa manifestándonos:

En lo dicho hasta este momento, involucra que la información es significativa en la correspondencia entre la dirección y los maestros, admitiendo la aclaración y definición de fallos tomados. Los rectores ordenan y sitúan a los trabajadores. Esta acción se logra evidentemente con una declaración segura, porque esta se compone en el intermedio excelente para decidir, para lograr información y reorientar los conocimientos y ordenamientos convenido con el escenario.

2.2.4. El liderazgo y la educación

2.2.4.1. Dirección y Liderazgo

Gento (2012). Señala: predecir

El liderazgo pedagógico o educativo cumple un rol esencial como anunciador de eficacia. Entonces, la actividad de este liderazgo correspondería ser visto en disímiles perímetros de oficiosidad. Dirigente es aquel individuo o equipo de individuos con la habilidad para incitar la emancipación, intrínsecamente, del carácter interno efectivo en otros individuos porque, voluntariamente, llevarán a cabo el atrevimiento ineludible para lograrlo efectiva y confortablemente, los colofones que los mismos individuos han resuelto lograr su propia dignidad y de otros con quienes existen en un explícito ambiente y contexto al que desean vigilar convenientemente. La capacidad del guía para conseguir la emancipación del brío creativo de sus coadjutores los asume en lego de estos últimos, ya que toma la misión esencial de socorrer a sus incondicionales a sobresalir de las dificultades forzosos para colocar en ejercicio su propia habilidad para alcanzar sus metas y participados centralmente de su conveniente caterva. (Gento 2012)

Gento (2012). De otro lado, Nos dice:

La acción del guía en la educación logra reflexionarse en distintos niveles: las gamas de su ejercicio logran ser concretamente propias, a partir del papel que puede desenvolverse el primordial comprometido de la instrucción en una nación en específica, que incumbe a un experto comprometido de un equipo de alumnos, incluido, un alumno que practica ocupaciones de guía con sus camaradas o centro. Pero, nos referimos al guía como un anunciador de eficacia en los colegios, pensamos la acción de dicha guía en esta circunstancia específica. (Gento 2012).

2.2.5 Dimensiones del liderazgo predecir

Calero (2005), Menciona que: “Ser un líder gerencial involucra algo más que resolver siempre que se generen ciertas circunstancias favorables a la acción educativa, además de garantizar el funcionamiento eficiente de la gerencia, así como administrar los recursos que tiene y que una institución necesita para desarrollar” (p.28)

Las funciones obligan el trabajo del director, en una Institución Educativa, de la siguiente manera:

Calero (2005), Nos dice tres aspectos:

- a) En el Mandato pedagógico, el guía dirigente debe tomar disposición que proporcione a los maestros desplegar con complacencia y eficacia competitiva su diligencia didáctica. Decidir convenientemente para crear

contextos óptimos para la acción pedagógica, demanda que el rector posea una gran agudeza referente a la acción pedagógica en general y en particular debe saber las inconstantes o elementos que lo conmueven de manera positiva y negativa, en qué situaciones se puede dar tiempo a los efectos, o cuáles son los equipos esenciales para el cómputo de la calidad educativa.

- b) Es el guía directivo, quien debe tomar decisiones en la Gestión Administradora, acerca de las técnicas administrativas y colectivas que legalicen que la asistencia educativa ofrecida ocurra de forma reglamentada y razonable también de conformidad a cánones e intenciones encuadradas en la organización.

- c) El líder directivo resuelve sobre el establecimiento como un aparato inherente en el cometido Institucional. Corresponderá tomar las superiores decisiones para buscar corresponder la institución con la comunidad, quiere decir, los padres con el municipio, la feligresía, la caterva y otras instituciones educativas colindantes. Estas decisiones demanda al director, un gran discernimiento del contexto vigente, de las perspectivas e utilidades que otras establecimientos al respecto, conjuntamente con las debilidades y fortalezas de la institución que administra como de los catervas y entidades con los cuales convendrá relacionar. La guía rectora debe tomar providencias para refrendar que la institución reconozca a las insuficiencias y

expectaciones de la colectividad que atiende, como la perspectiva del argumento situado. (Calero, 2005. P. 27)

2.2.6 Desempeño

Espinoza (2014). Manifiesta lo siguiente:

Desempeño implica cumplir los deberes, las funciones. Desempeño, involucra los trabajos que día a día tiene que cumplirse en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de éstos; asimismo, implica toda la labor previa que el maestro debe desplegar para evitar la practicidad, el inmediatez y la improvisación durante su gestión dentro del aula.

El mismo autor indica que:

Uno de los principales roles que el docente debe desempeñar es la enseñanza. El maestro debe proceder como un generador de prácticas pedagógicas, con habilidad para utilizar recursos y materiales que originen en el alumno perfeccionamiento de la creatividad, intervención permanente de su noviciado, transmisión de la cultura, pericias y maestrías a contextos de la cotidianidad y el progreso de cualidades y actitudes positivas". (Espinoza. 2014).

Espinoza (2014). De otro lado nos dice:

El maestro para hacer cumplir el rol de organizador de

aprendizajes recurrirá a materiales curriculares como: los planes de estudio, el docente encontrará las metas, conocimientos, habilidades y metodologías, materiales para el aprendizaje y las estrategias de apreciación de las diversas áreas, cursos y/o análogos.

El pedagogo debe utilizar su potencial, relacionando e innovando las habilidades y contenidos para perfeccionar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.2.7. Desempeño docente

Montalvo, (2011). Nos indica:

El acometido de la docencia aprecia la aptitud competitiva y tiene la expectativa de lo que haga el maestro formador, calcula varios modos: varón y dama, comportamientos en el lugar de trabajo, exactitud, conducta, destreza para laborar, orden, responsabilidad corporativa, perfeccionamiento didáctico, invención. (p.81).

Montalvo (2011), agrega:

El cometido educativo se refiere no sólo al ejemplo de acción mercantil que ejecuta, al arquetipo de prestación pública, a la preeminencia de esta asistencia en correspondencia con el perfeccionamiento de la familia y de la especie humana, sino asimismo a la útil apreciación y aptitud competitiva para el ogro correspondiente". (p.81)

En el ejercicio del docente se descubre una actividad para proporcionar el aprendizaje, entonces alcanza categoría la organización de habilidades y metodologías, por lo que se debe comprender como la composición de elementos como sistemáticas, metodologías, ordenamientos, clasificación del contexto y materiales para la asimilación y acomodación". (Montalvo, 2011, p. 81)

Según Espinoza (2014) Menciona que:

El profesor en la planificación y desarrollo de habilidades de nociones debe contar con los siguientes aspectos:

El ambiente psíquico es primordial, y la estimulación como asunto permanente, entonces es primordial tanto la estimulación interior como de la estimulación externa; El amaestramiento diligente, el amaestramiento por sí mismo, causa mucha complacencia, persistencia en el aprendizaje y crea prácticas para "aprender a aprender". Entonces se encarga la indagación de la aseveración e incitar los programaciones que involucren el examen, sumario, examen, cotejo, cavilación, meditación, locución; el contexto corresponderá ayudar la práctica emparentada con la situación, de manera que proporcione la transmisión de sapiencias, y el perfeccionamiento de habilidades y destrezas; no hay un método, manera o pericia única para las únicas contextualizaciones de aprendizaje. Las

convenciones narrativas o complejas atenúan inercia en el estudiante.

Generar el trabajo autónomo, porque incita la investigación y su habilidad productora; consentir que el estudiante prospere de conformidad con su propio tiempo y distribuya en función de sus beneficios y necesidades; democratizar el contexto de aprendizaje, porque permite atender a un gran número de alumnos, beneficiando la igualdad de oportunidades educativas; alcanzar un aprendizaje rico en prácticas continuas, ya que se utilizan materiales multisensoriales; incitar el aprendizaje por descubrimiento". (Espinoza, 2014)

Espinoza, Vilca y Pariona (2014) Manifiestan:

Es de vital importancia, según lo que se ha expresado, para que el maestro seleccione, diseñe, produzca y aplique los recursos adecuados a ciertas situaciones de aprendizaje. En este proceso de selección realizado por el docente, debe tener en cuenta varios aspectos: la naturaleza del objetivo a alcanzar, las características del alumno, la información proporcionada por el recurso, la estrategia seleccionada por el docente, el costo del recurso en relación con el beneficio que proporciona y la viabilidad de la realización

Cada docente debe proyectar cuidadosamente la promoción y el uso de los recursos para lograr más beneficios del

material que se utilizará o para ver si es preciso realizar cambios de acuerdo con las aplicaciones futuras.

En el desempeño del maestro, concurre una ocupación que es primordial, es la evaluación. Por lo tanto el maestro puede elegir y manejar pensamientos, juicios e instrucciones que le consientan estimar tanto el beneficio del estudiante como de otras unidades curriculares. (Espinoza, Vilca y Pariona. 2014)

Desde esta figura, la evaluación debe pensarse como un proceso que permita determinar y evaluar el logro de los objetivos. Las condiciones en las que tiene lugar el aprendizaje deben considerarse para reorientar el proceso y garantizar la acción educativa.

Montalvo (2011). Todos los períodos explicados deben ser controlados y evaluados para realimentar constantemente el proceso y hacer correcciones si es necesario. Nos dice:

En el sumario de vigilancia y valoración, no sólo se ajusta al maestro, se valora la acción del estudiante y el vigor de los otros elementos del currículo. Entonces, se puede eliminar uno de los talentos que ha tipificado al proceso de enseñanza – aprendizaje, la improvisación, esto implica el desempeño completo de cada una de las fases descritas, evitando el despilfarro de carácter, el detrimento del lapso y de recursos materiales y humanos. Implica en consecuencia, que con el cumplimiento de las fases de la

micro administración se hace más eficaz y eficiente el desempeño del docente en procura de los objetivos preestablecidos en la organización educativa. (Montalvo, 2011)

En el presente, al docente se le imagina como representante primordial y esencial para el perfeccionamiento de la calidad educativa en los disímiles horizontes de la educación básica regular, sin menguar la intervención que tienen los directivos, escolares y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte del compromiso recae principalmente en el profesor.

Por eso, el MINEDU (2008) en la propuesta de la nueva carrera pública magisterial, hace referencia al docente como un **mediador** y no un transmisor de conocimientos, por lo tanto, es:

Ineludible que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, también de una extensa cultura general y destreza para ordenar, originar y formar integralmente a los estudiantes, así como para trabajar colectivamente con los padres de familia y la comunidad. Es ocasión aludir el informe de la propuesta: Nueva Docencia en el Perú (2003) añade que para el lograr los objetivos planteados, es necesario: un perfil docente basado en competencias, fruto de la comunicación y de acuerdos consensuados, para el cumplimiento de dos funciones significativos en el

perfeccionamiento constante de la carrera. Una función que articule entre la inicial y permanente formación y una función que dinamice del perfeccionamiento competitivo a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma, además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y sus valores profesionales”. (MINEDU, 2008 p. 66)

2.2.8. Docente

Encontramos:

El maestro es un arquitecto de palmas. Es el mejor axioma que se pueda decir de un maestro. Entonces, el maestro es un experto que recoge un escenario y un objetivo curricular, más las peticiones regionales, entonces, es de su exclusivo compromiso construir el éxito. Para conseguirlo, deberá escuchar a sus estudiantes en sus respectivas técnicas de edificación de los propios saberes para que, individual y comunitariamente realicen el proyecto áulico. Para ello, deberá implementar metodologías didácticas originales que se adecuen a las necesidades del aula. En este modo, los métodos son sólo instrumentos, se utiliza el que sirve y, si no sirve ninguno, se construye uno nuevo.

El docente debe tener plena libertad para utilizar los

instrumentos que mejor se adapten al proceso, esto se determinará de acuerdo con las circunstancias educativas que deben enfrentar. Entonces, la práctica docente es, simple y llanamente, la construcción de éxitos educativos y el maestro es responsable de que eso suceda. Por lo tanto, utiliza técnicas, inspiración y la capacidad de enseñar. (Silvano, 2005)

2.2.9. Rol del docente innovador

Encontramos un señalamiento:

Que hoy, la competencia, el profesionalismo y la consagración que se nos requieren, hace que reincida en el maestro una gran responsabilidad. Que los estudiantes, los niños perciban lo que hacen y estriba en gran parte del trabajo que les proporcionamos. Como los incentivamos, como les mostramos los temas, como los constituimos. Estas interacciones se fundan en la acción vinculada que compensamos ejecutar con ellos, ya que concebimos que la enseñanza y el aprendizaje son un sumario de construcción colaborada. (Bravo y Alminagorta 2006 p. 18)

Prosiguiendo los autores Bravo y Alminagorta (2006) Dicen:

- a) Proyectar acciones de amaestramiento que reconozcan a las utilidades de los alumnos.
- b) Presentar un espacio de obediencia y familiaridad.
- c) Originar conductos de declaración.

- d) Mediar que los estudiantes aprendan a cultivarse.
- e) Estimar la energía de los alumnos
- f) Saber de buena tinta los tipos de los discípulos y compromiso.
- g) Incitar la creatividad e innovación.
- h) Originar la acción mental.
- i) Brindar soporte para edificar aprendizajes.
- j) Estar atentos a las contribuciones de los alumnos.

Alminagorta, Cajavilca y Bravo, (2006), Señalan que:

“En la actualidad, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, le confiere una gran responsabilidad al profesor. Que los estudiantes, niños entiendan lo que hacen depende en gran medida del trabajo que les demos, es decir, cómo los motivamos, cómo presentamos los contenidos, cómo los organizamos”.

Cada una de estas interacciones se fundan en la acción vinculada que convenimos ejecutar con ellas, ya que concebimos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

2.3. Definición de Términos Básicos

Aprendizaje:

Según Suárez (2016). “Es el proceso mediante el cual las habilidades, habilidades, conocimientos, comportamientos o valores se adquieren o modifican como consecuencia del estudio, la experiencia, la instrucción, el

razonamiento y la observación. Este proceso se puede analizar desde diferentes aspectos, por lo que existen diferentes teorías de aprendizaje”.

Según Minedu (2008). “El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales”.

Comunicación: Según Cortez (2008). Menciona que:

El conductor que anhela ser eficiente y lograr, a través de su influencia, que otros trabajen de acuerdo con el logro de los objetivos institucionales, debe hacer un uso constante de un proceso de comunicación eficiente. Una buena comunicación es el intercambio de pensamientos e información para lograr la confianza y la comprensión mutua o las buenas relaciones humanas. Lo que se expresa es que el proceso de comunicación es de vital importancia en cualquier institución, este proceso es la piedra angular de esta institución. (Cortez, 2008)

Desempeño: Los autores Espinoza, Vilca y Pariona (2014). Manifiestan:

Significa cumplimiento del deber, de funciones. Para causa de este trabajo es importante subrayar que el ejercicio docente, envuelve decir, las acciones que diariamente tiene que efectuar el magistrado en un aula con sus escolares para el provecho del progreso integral de estos; así mismo, involucra la labor previa que el maestro debe desplegar para impedir el pragmatismo, el inmediatismo y la espontaneidad en el periodo de su misión dentro del aula. (Espinoza, Vilca y Pariona 2014).

Desempeño docente: Echevarría (2012). Dice:

“Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, a través de un conjunto de acciones pedagógicas que se manifiestan en su desempeño académico y didáctico, propiciando en los estudiantes la construcción del aprendizaje”.

Liderazgo: Gento (2012). Dice: “Capacidad interpersonal que permite establecer relaciones mutuamente beneficiosas con los miembros de la institución. También es un proceso de intercambio que permite a las personas influir para que trasciendan sus intereses personales y se conviertan en agentes de un logro colectivo”.

Tenemos:

Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones de la tarea educativa presentada en las instalaciones de la escuela, canalizada a través del proceso de comunicación humana y mantenida para el logro de los objetivos y el logro de los objetivos educativos propuestos” (Gento, 2012).

Liderazgo motivador:

El gerente como líder debe tener presente que la motivación es esencial, el que dirige debe crear y conservar el entusiasmo de los trabajadores hacia sus labores, manteniendo buenas relaciones humanas y una elevada moral del grupo. Estas habilidades para guiar, conducir y dirigir tomando en consideración, alejan al gerente de la concepción tradicionalista

de “ordenar intempestivamente” y lo definen como un líder motivador. (Valera, 2015)

CAPÍTULO III:

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Tablas y Gráficas Estadísticas

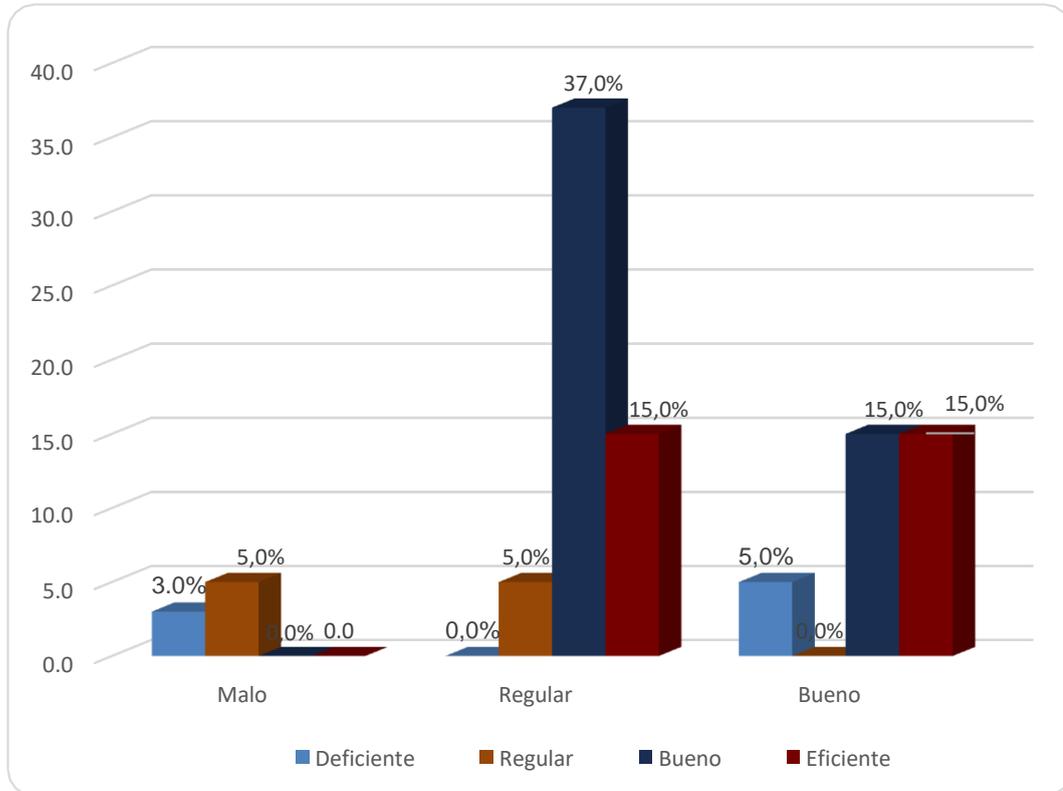
Tabla 2: *Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente*

	Liderazgo directivo y Desempeño Docente							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	1	3.0	0	0.0	2	5.0	3	8.0
Regular	2	5.0	2	5.0	0	0.0	4	10.0
Bueno	0	0.0	15	37.0	6	15.0	21	52.0
Eficiente	0	0.0	6	15.0	6	15.0	12	30.0
Total	3	8.0	23	57.0	14	35.0	40	100.0

Fuente: Elaborado por la investigadora

Gráfico 1:

Relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente



Fuente: Tabla 2
Elaborada por la investigadora

Los resultados que se visualizan en la tabla 2 y gráfico 1, reflejan que, el 52.0% de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del distrito de Alto Inambari - Sandia opinan del desempeño docente en el nivel de bueno, el 30.0% de ellos indican de eficiente; además los que dicen de regular son el 10.0% y los estudiantes que juzgan en el nivel de deficiente representan el 8.0%. Acerca del liderazgo directivo, los estudiantes que opinan de regular representan el 57.0%, el 35.0% de ellos indican el nivel bueno, en cambio el 8.0% dicen que el liderazgo directivo es malo.

Al asociar el desempeño docente con el liderazgo directivo, se observa con preponderancia al 37.0% opinan en el nivel regular de liderazgo directivo con bueno de desempeño docente; así mismo el 15.0% indican en el nivel de bueno y eficiente de desempeño; en cambio los que dicen malo es el liderazgo directivo y regular el desempeño docente forman el 5.0%.

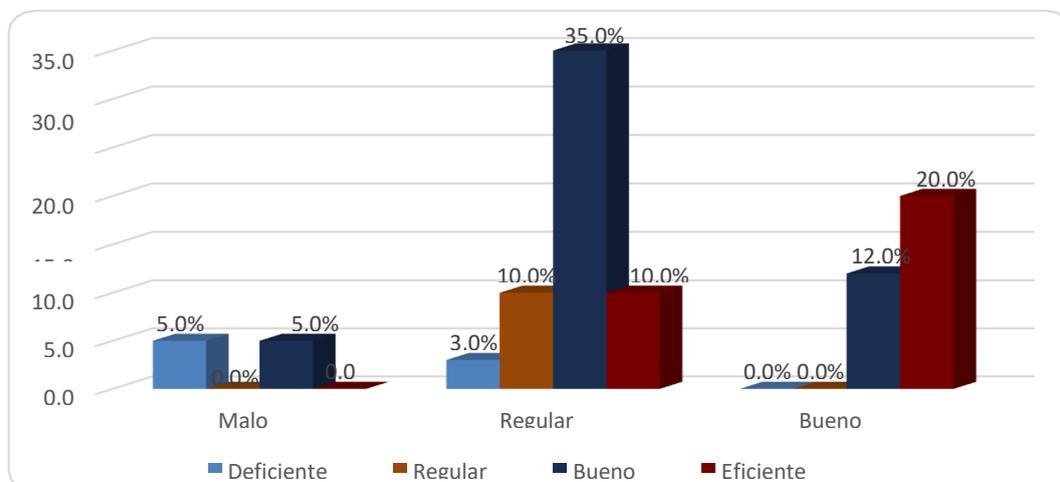
Tabla 3: *La comunicación efectiva y su relación con el desempeño docente*

	Comunicación Efectiva y Desempeño Docente							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	2	5.0	1	3.0	0	0.0	3	8.0
Regular	0	0.0	4	10.0	0	0.0	4	10.0
Bueno	2	5.0	14	35.0	5	12.0	21	52.0
Eficiente	0	0.0	4	10.0	8	20.0	12	30.0
Total	4	10	23	58.0	13	32.0	40	100.0

Fuente: Elaborado por la investigadora

Gráfico 2:

La comunicación efectiva y su relación con el desempeño docente



Fuente: Tabla 3
Elaborado por la investigadora

Los resultados que se visualizan en la tabla 3 y gráfico 2, reflejan que, el 52.0% de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del distrito de Alto Inambari - Sandia opinan del desempeño docente en el nivel de bueno, el 30.0% de ellos indican de eficiente; además los que dicen de regular son el 10.0% y los estudiantes que juzgan en el nivel de deficiente representan el 8.0%. Acerca de la comunicación efectiva, los estudiantes que opinan de regular representan el 58.0%, el 32.0% de ellos indican el nivel bueno, en cambio el 10.0% dicen que la comunicación efectiva es mala.

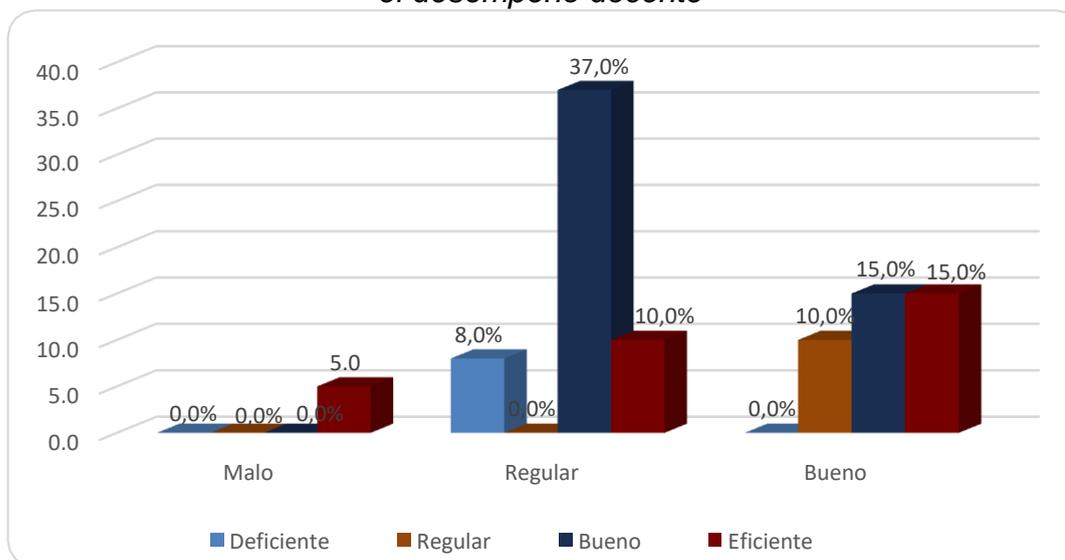
Al asociar el desempeño docente con la comunicación efectiva, se observa con preponderancia al 35.0% opinan en el nivel regular de comunicación efectiva con bueno de desempeño docente; así mismo el 20.0% indican en el nivel de bueno y eficiente de desempeño; en cambio los que dicen malo es la comunicación y deficiente el desempeño docente forman el 5.0%.

Tabla 4: *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente*

	Liderazgo pedagógico y Desempeño Docente							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0.0	3	8.0	0	0.0	3	8.0
Regular	0	0.0	0	0.0	4	10.0	4	10.0
Bueno	0	0.0	15	37.0	6	15.0	21	52.0
Eficiente	2	5.0	4	10.0	6	15.0	12	30.0
Total	2	5	22	55	16	40	40	100.0

Fuente: Elaborado por la investigadora

Gráfico 3:
El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente



Fuente: Tabla 4
 Elaborada por la investigadora

Los resultados que se visualizan en la tabla 4 y gráfico 3, reflejan que, el 52.0% de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del distrito de Alto Inambari - Sandia opinan del desempeño docente en el nivel de bueno, el 30.0% de ellos indican de eficiente; además los que dicen de regular son el 10.0% y los estudiantes que juzgan en el nivel de deficiente representan el 8.0%. Acerca del liderazgo pedagógico, los estudiantes que opinan de regular representan el 55.0%, el 40.0% de ellos indican el nivel bueno, en cambio el 5.0% dicen que el liderazgo pedagógico es malo.

Al asociar el desempeño docente con el liderazgo pedagógico, se observa con preponderancia al 37.0% opinan en el nivel regular de liderazgo pedagógico con bueno de desempeño docente; así mismo el 15.0% indican en el nivel de bueno y eficiente de desempeño; en cambio los que dicen malo es el liderazgo y eficiente el desempeño docente forman el 5.0%.

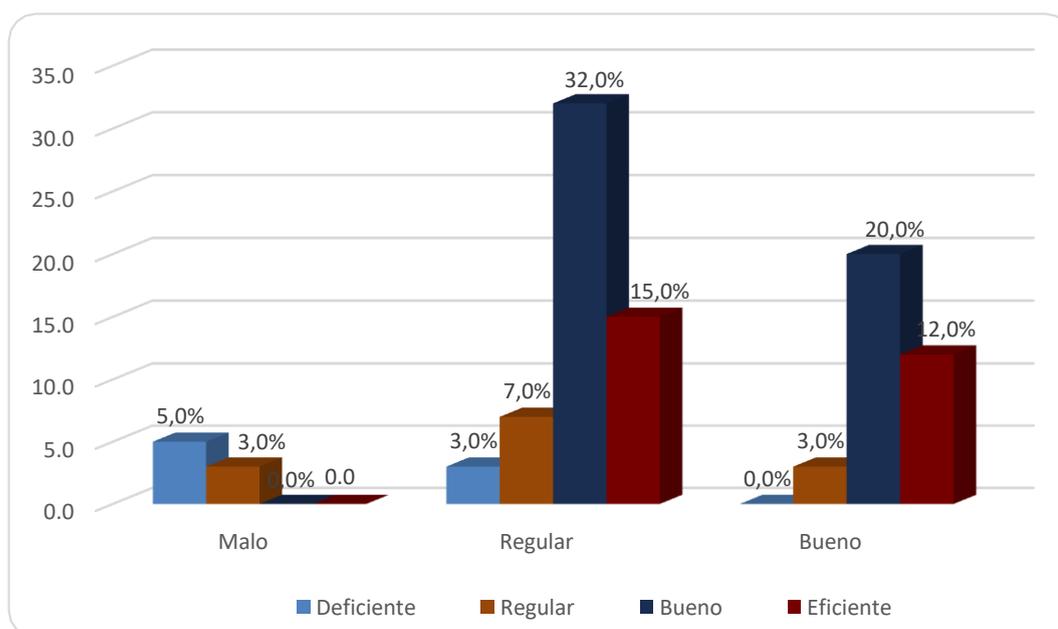
Tabla 5: *El liderazgo directivo y su relación con la organización del trabajo en el aula*

	Liderazgo directivo y Organización del trabajo en aula							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	2	5.0	1	3.0	0	0.0	3	8.0
Regular	1	3.0	3	8.0	1	3.0	5	13.0
Bueno	0	0.0	13	32.0	8	20.0	21	52.0
Eficiente	0	0.0	6	15.0	5	12.0	11	27.0
Total	3	8.0	23	57.0	14	35.0	40	100.0

Fuente: Elaborado por la investigadora

Gráfico 4:

El liderazgo directivo y su relación con la organización del trabajo en el aula



Fuente: Tabla 5
Elaborada por la investigadora

Los resultados que se visualizan en la tabla 5 y gráfico 4 reflejan que, el 52.0% de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del distrito de Alto Inambari - Sandia opinan de la organización del trabajo en el nivel de bueno, el 27.0% de ellos indican de

eficiente; además los que dicen de regular son el 13.0% y los estudiantes que juzgan en el nivel de deficiente representan el 8.0%. Acerca del liderazgo directivo, los estudiantes que opinan de regular representan el 57.0%, el 35.0% de ellos indican el nivel bueno, en cambio el 8.0% dicen que el liderazgo directivo es malo.

Al asociar la organización del trabajo con el liderazgo directivo, se observa con preponderancia al 32.0% opinan en el nivel regular de liderazgo directivo con bueno de organización del trabajo; así mismo el 20.0% indican en el nivel de bueno liderazgo directivo y bueno de organización; en cambio los que dicen malo es el liderazgo y deficiente la organización forman el 5.0%.

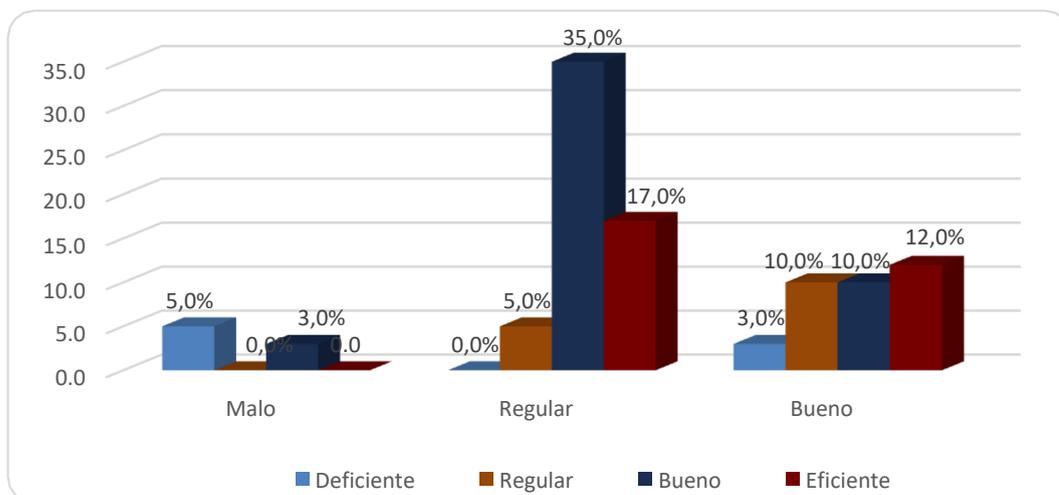
Tabla 6: *El liderazgo directivo y su relación con el desarrollo del clima favorable*

Liderazgo directivo y Desarrollo del clima favorable								
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	2	5.0	0	0.0	1	3.0	3	8.0
Regular	0	0.0	2	5.0	4	10.0	6	15.0
Bueno	1	3.0	14	35.0	4	10.0	19	47.0
Eficiente	0	0.0	7	17.0	5	12.0	12	30.0
Total	3	8.0	23	57.0	14	35.0	40	100.0

Fuente: Elaborado por la investigadora

Gráfico 5:

El liderazgo directivo y su relación con el desarrollo del clima favorable



Fuente: Tabla 6
Elaborada por la investigadora

Los resultados que se visualizan en la tabla 6 y gráfico 5, reflejan que, el 47.0% de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del distrito de Alto Inambari - Sandía opinan del desarrollo del clima favorable en el nivel de bueno, el 30.0% de ellos indican de eficiente; además los que dicen de regular son el 15.0% y los estudiantes que juzgan en el nivel de deficiente representan el 8.0%. Acerca del liderazgo directivo, los estudiantes que opinan de regular representan el 57.0%, el 35.0% de ellos indican el nivel bueno, en cambio el 8.0% dicen que el liderazgo directivo es malo.

Al asociar el desarrollo del clima favorable con el liderazgo directivo, se observa con preponderancia al 35.0% opinan en el nivel regular de liderazgo directivo con bueno de desarrollo del clima favorable; así mismo

el 12.0% indican en el nivel de bueno liderazgo directivo y eficiente de desarrollo del clima favorable; en cambio los que dicen malo es el liderazgo y deficiente el desarrollo del clima forman el 5.0%.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Se utiliza la prueba estadística chi-cuadrado, para probar la relación entre las dos variables, en la Hipótesis General.

1. Hipótesis

Hipótesis Nula Ho: Los niveles de percepción de liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

Hipótesis Alterna H1: Los niveles de percepción de liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de Prueba

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, \text{ que se distribuye aproximadamente como Chi-}$$

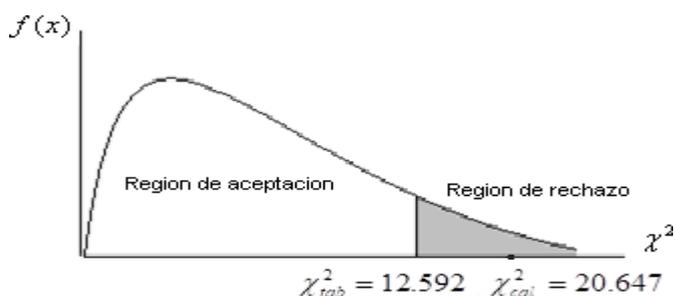
Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (4-1)(3-1) = 6$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad el valor

crítico de la prueba es: $\chi_{0,95,6}^2 = 12.592$ Se rechazará H_0 si el valor

calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 12.592



5. Cálculos

Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles del liderazgo directivo y los niveles de desempeño docente.

Tabla 7: de cruzada Desempeño Docente*Liderazgo directivo

		Liderazgo directivo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desempeño Docente	Deficiente	Frec. Obs	1	0	2	3
		Frec. Esp.	,2	1,7	1,1	3,0
		%	<u>3,0%</u>	<u>0,0%</u>	<u>5,0%</u>	<u>8,0%</u>
	Regular	Frec. Obs	2	2	0	4
		Frec. Esp.	,3	2,3	1,4	4,0
		%	<u>5,0%</u>	<u>5,0%</u>	<u>0,0%</u>	<u>10,0%</u>
	Bueno	Frec. Obs	0	15	6	21
		Frec. Esp.	1,6	12,1	7,4	21,0
		%	<u>0,0%</u>	<u>37,0%</u>	<u>15,0%</u>	<u>52,0%</u>
	Eficiente	Frec. Obs	0	6	6	12
		Frec. Esp.	,9	6,9	4,2	12,0
		%	<u>0,0%</u>	<u>15,0%</u>	<u>15,0%</u>	<u>30,0%</u>
Total	Frec. Obs	3	23	14	40	
	Frec. Esp.	3,0	23,0	14,0	40,0	
	%	<u>8,0%</u>	<u>57,0%</u>	<u>35,0%</u>	<u>100,0%</u>	

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(1-0.2)^2}{0.2} + \frac{(0-1.7)^2}{1.7} + \dots + \frac{(12-12.0)^2}{12.0} = 20.647$$

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 20.647 > \chi^2_{tab} = 12.592$ se rechaza la Hipótesis nula, debido a

que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la Hipótesis alterna y podemos concluir: los niveles de percepción del liderazgo directivo se relacionan significativamente con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica uno

1. Hipótesis

Hipótesis Nula Ho: Los niveles de percepción de la comunicación efectiva no tiene una relación significativa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

Hipótesis Alterna H1: Los niveles de percepción de la comunicación efectiva tiene una relación significativa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de Prueba

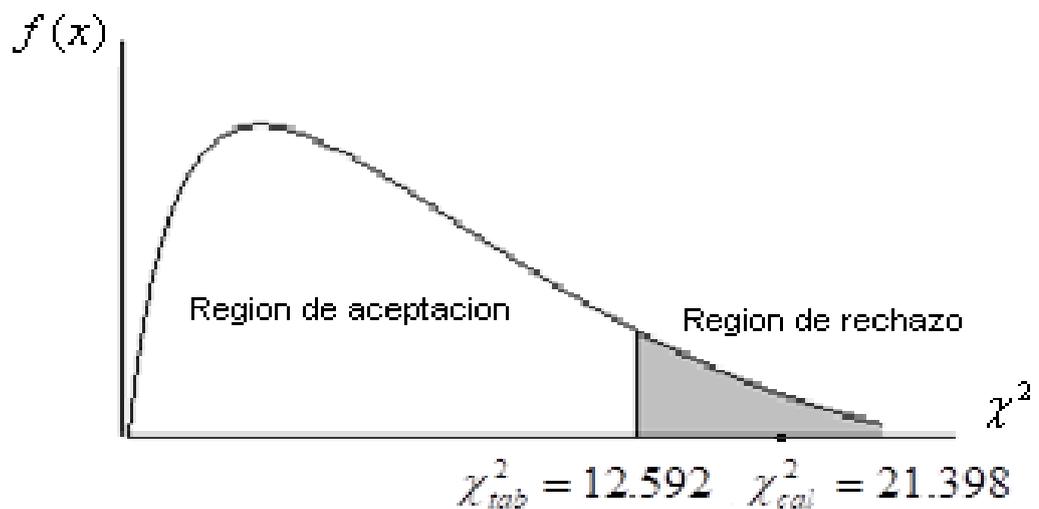
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, \text{ que se distribuye aproximadamente como Chi-}$$

Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (4-1)(3-1) = 6$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,6}^2 = 12.592$ Se rechazará H_0 si el valor calculado de

Chi-Cuadrado es mayor de 12.592



5. Cálculos

Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles de percepción de la comunicación efectiva y los niveles de desempeño docente

Tabla 8: de cruzada Desempeño Docente*Comunicación Efectiva

		Comunicación Efectiva			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desempeño Docente	Deficiente	Frec. Obs	2	1	0	3
		Frec. Esp.	,3	1,7	1,0	3,0
		%	<u>5,0%</u>	<u>3,0%</u>	<u>0,0%</u>	<u>8,0%</u>
	Regular	Frec. Obs	0	4	0	4
		Frec. Esp.	,4	2,3	1,3	4,0
		%	<u>0,0%</u>	<u>10,0%</u>	<u>0,0%</u>	<u>10,0%</u>
	Bueno	Frec. Obs	2	14	5	21
		Frec. Esp.	2,1	12,1	6,8	21,0
		%	<u>5,0%</u>	<u>35,0%</u>	<u>12,0%</u>	<u>52,0%</u>
	Eficiente	Frec. Obs	0	4	8	12
		Frec. Esp.	1,2	6,9	3,9	12,0
		%	<u>0,0%</u>	<u>10,0%</u>	<u>20,0%</u>	<u>30,0%</u>
Total	Frec. Obs	4	23	13	40	
	Frec. Esp.	4,0	23,0	13,0	40,0	
	%	<u>10,0%</u>	<u>58,0%</u>	<u>32,0%</u>	<u>100,0%</u>	

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(2 - 0.3)^2}{0.3} + \frac{(1 - 1.7)^2}{1.7} + \dots + \frac{(12 - 12.0)^2}{12.0} = 21.398$$

Prueba de Hipótesis Especifica dos

1. Hipótesis

Hipótesis Nula Ho: Los niveles de percepción del liderazgo pedagógico no tiene una relación significativa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

Hipótesis Alterna H1: Los niveles de percepción del liderazgo pedagógico tiene una relación significativa con el desempeño

docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria
 “Jorge Basadre Grohmann”

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de Prueba

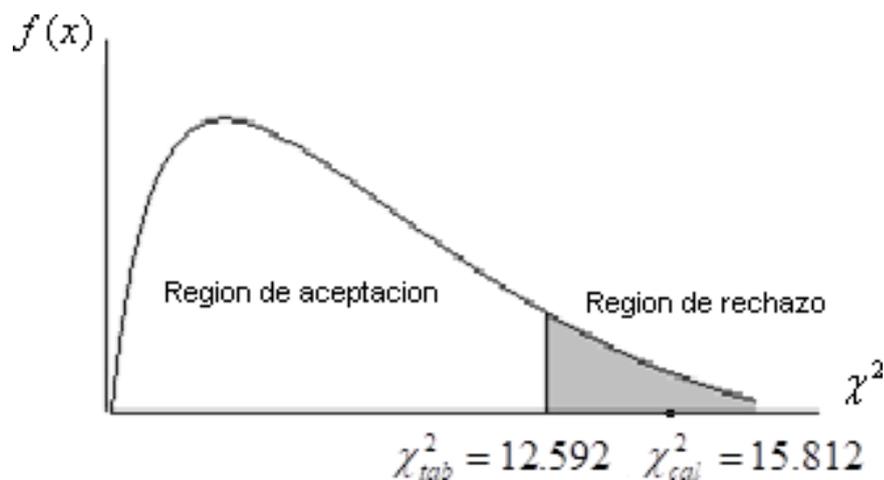
$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, \text{ que se distribuye aproximadamente como}$$

Chi-Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (4-1)(3-1) = 6$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad el valor crítico de la prueba es: $\chi^2_{0.95,6} = 12.592$ Se rechazará H_0 si el valor

calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 12.592



5. Cálculos

Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles de percepción del liderazgo pedagógico y los niveles de desempeño docente.

Tabla 9: de cruzada Desempeño Docente*Liderazgo pedagógico

		Liderazgo pedagógico			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desempeño Docente	Deficiente	Frec. Obs.	0	3	0	3
		Frec. Esp.	,2	1,7	1,2	3,0
		%	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Frec. Obs.	0	0	4	4
		Frec. Esp.	,2	2,2	1,6	4,0
		%	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Bueno	Frec. Obs.	0	15	6	21
		Frec. Esp.	1,1	11,6	8,4	21,0
		%	0,0%	37,0%	15,0%	52,0%
	Eficiente	Frec. Obs.	2	4	6	12
		Frec. Esp.	,6	6,6	4,8	12,0
		%	5,0%	10,0%	15,0%	30,0%
Total	Frec. Obs.	2	22	16	40	
	Frec. Esp.	2,0	22,0	16,0	40,0	
	%	5,0%	55,0%	40,0%	100,0%	

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(2 - 0.3)^2}{0.3} + \frac{(1 - 1.7)^2}{1.7} + \dots + \frac{(12 - 12.0)^2}{12.0} = 21.398$$

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 15.812 > \chi^2_{tab} = 12.592$ se rechaza la hipótesis nula, debido

a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna y podemos concluir: los niveles de percepción del liderazgo pedagógico tienen una relación significativa y continua con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica tres

1. Hipótesis

Hipótesis Nula Ho: Los niveles de percepción del liderazgo directivo no tiene una asociación directa con la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

Hipótesis Alterna H1: Los niveles de percepción del liderazgo directivo tiene una asociación directa con la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de Prueba

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, \text{ que se distribuye aproximadamente como}$$

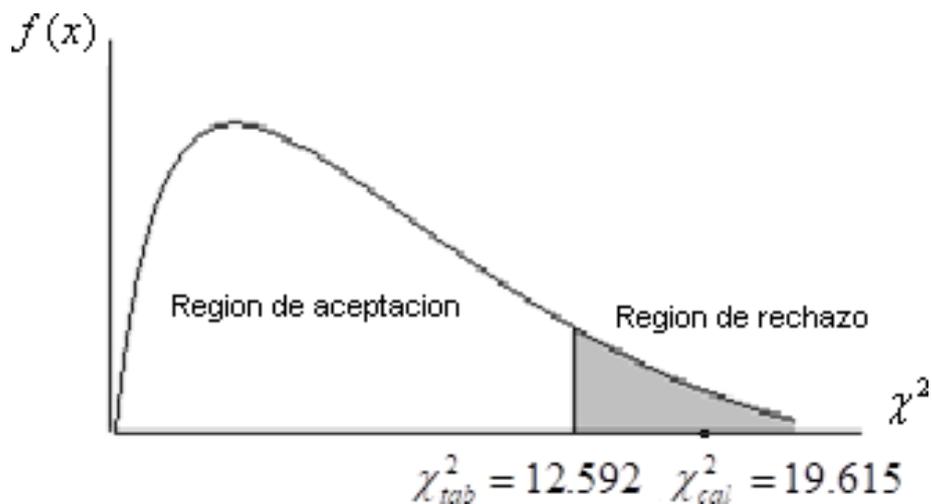
Chi-Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (4-1)(3-1) = 6$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad el valor

crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,6}^2 = 12.592$ Se rechazará H_0 si el valor

calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 12.592



5. Cálculos

Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles de percepción del liderazgo directivo y los niveles de la organización del trabajo.

Tabla 10: *de cruzada Organización del trabajo en aula * Liderazgo directivo*

		Liderazgo directivo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Organización del trabajo en aula	Deficiente	Frec. Obs.	2	1	0	3
		Frec. Esp.	,2	1,7	1,1	3,0
		%	5,0%	3,0%	0,0%	8,0%
	Regular	Frec. Obs.	1	3	1	5
		Frec. Esp.	,4	2,9	1,8	5,0
		%	3,0%	8,0%	3,0%	13,0%
	Bueno	Frec. Obs.	0	13	8	21
		Frec. Esp.	1,6	12,1	7,4	21,0
		%	0,0%	32,0%	20,0%	52,0%
	Eficiente	Frec. Obs.	0	6	5	11
		Frec. Esp.	,8	6,3	3,9	11,0
		%	0,0%	15,0%	12,0%	27,0%
Total	Frec. Obs.	3	23	14	40	
	Frec. Esp.	3,0	23,0	14,0	40,0	
	%	8,0%	57,0%	35,0%	100,0%	

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(2 - 0.2)^2}{0.2} + \frac{(1 - 1.7)^2}{1.7} + \dots + \frac{(11 - 11.0)^2}{11.0} = 19.615$$

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 19.615 > \chi^2_{tab} = 12.592$ se rechaza la Hipótesis nula, debido

a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la Hipótesis alterna y podemos concluir: los niveles de percepción del liderazgo directivo se asocian directamente con la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Prueba de Hipótesis Especifica cuatro

1. Hipótesis

Hipótesis Nula Ho: Los niveles de percepción del liderazgo directivo no tiene una asociación directa con el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

Hipótesis Alterna H1: Los niveles de percepción del liderazgo directivo tiene una asociación directa con el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”

2. Nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

3. Estadístico de Prueba

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}, \text{ que se distribuye aproximadamente como}$$

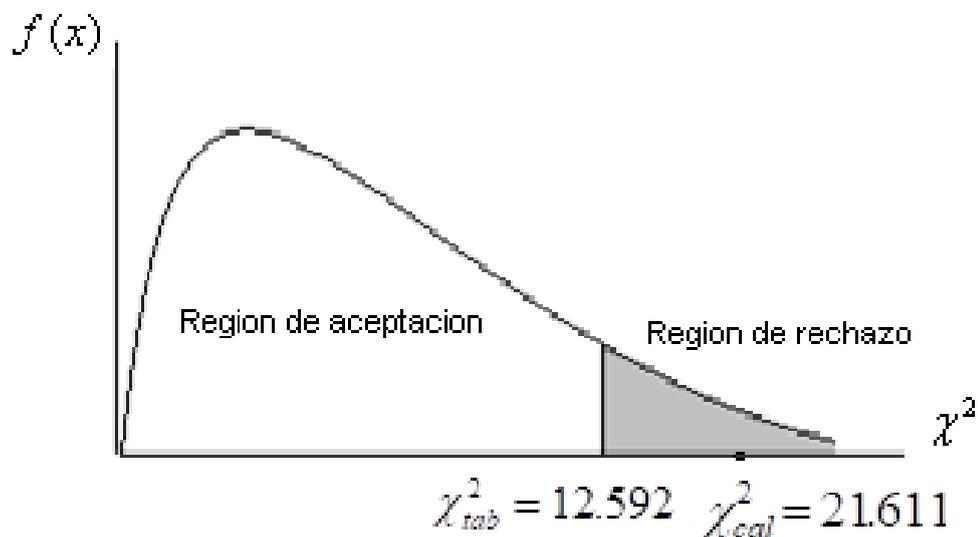
Chi-Cuadrado con $v = (f-1)(c-1) = (4-1)(3-1) = 6$ grados de libertad.

4. Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y 6 grados de libertad el valor

crítico de la prueba es: $\chi_{0.95,6}^2 = 12.592$ Se rechazará H_0 si el valor

calculado de Chi-Cuadrado es mayor de 12.592



5. Cálculos

Tabla de contingencia

Tabla de contingencia de los niveles de percepción del liderazgo directivo y los niveles del desarrollo del clima favorable.

Tabla 11: de cruzada Desarrollo del clima favorable*Liderazgo directivo

		Liderazgo directivo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Desarrollo del clima favorable	Deficiente	Frec. Obs.	2	0	1	3
		Frec, Esp.	,2	1,7	1,1	3,0
		%	5,0%	0,0%	3,0%	8,0%
	Regular	Frec. Obs.	0	2	4	6
		Frec, Esp.	,5	3,5	2,1	6,0
		%	0,0%	5,0%	10,0%	15,0%
	Bueno	Frec. Obs.	1	14	4	19
		Frec, Esp.	1,4	10,9	6,7	19,0
		%	3,0%	35,0%	10,0%	47,0%
Eficiente	Frec. Obs.	0	7	5	12	
	Frec, Esp.	,9	6,9	4,2	12,0	
	%	0,0%	17,0%	12,0%	30,0%	
Total	Frec. Obs.	3	23	14	40	
	Frec, Esp.	3,0	23,0	14,0	40,0	
	%	8,0%	57,0%	35,0%	100,0%	

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = \frac{(2 - 0.2)^2}{0.2} + \frac{(0 - 1.7)^2}{1.7} + \dots + \frac{(12 - 12.0)^2}{12.0} = 21.611$$

6. Conclusión

Dado $\chi^2_{cal} = 21.611 > \chi^2_{tab} = 12.592$ se rechaza la Hipótesis nula, debido

a que chi-cuadrado calculado χ^2_{cal} está en la región de rechazo, lo que significa que se acepta la Hipótesis alterna y podemos concluir: los niveles de percepción del liderazgo directivo se asocian directamente con el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019. A un nivel de significancia del 5%.

CONCLUSIONES

Primera: Se ha manifestado con la prueba de chi-cuadrado que existe una relación directa estadísticamente significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la institución educativa institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari Provincia de Sandia.

Segunda: Los niveles de percepción de la comunicación efectiva tienen una relación significativa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari Provincia de Sandia.

Tercera: Los niveles de percepción del desempeño docente tienen una relación significativa con el liderazgo pedagógico en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” tal como lo demuestran los resultados representados en los gráficos.

Cuarto Los niveles de percepción del liderazgo directivo se asocia directamente con la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019. A un nivel de significancia del 5%.

Quinto: Los niveles de percepción del liderazgo directivo se asocia directamente con el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019. A un nivel de significancia del 5%

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de la institución educativa institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari, junto con la UGEL Sandia, actualicen a los docentes, en temas de liderazgo, clima institucional, desempeño docente y compromiso con el cambio y calidad y esto repercuta en la gestión institucional.

Segundo: Para el desempeño eficiente y eficaz en las competencias comunicativas de las acciones docentes, debe haber una coherencia entre el liderazgo institucional y las acciones de éste, para señalar el camino señero del buen desempeño en todas las dimensiones de su actividad en la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia.

Tercero: Es importante la percepción de liderazgo pedagógico, en una institución educativa, los docentes siempre deben mostrar confianza y motivación en su accionar didáctico y orientar a sus

estudiantes en la necesidad de contar con el interés y motivación para el buen clima en la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia.

Cuarto: La percepción de liderazgo directivo y la organización del trabajo en la institución educativa institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari, deben mantener de manera fluida y certera para beneficiar a la comunidad educativa.

Quinto: Los directivos de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” deben apoyar en todas las propuestas que busquen mejorar las buenas prácticas docentes, superar las dificultades y coadyuvar esfuerzos para la mejora continua de la institución educativa.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Derrama Magisterial. Alminagorta, Cajavilca, & Bravo, (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos.

Bravo, & Alminagorta. (2006). *Roles del profesor*.

Calero. (2005). *Situación de liderazgo educativo*. Chile: Ministerio de Educación, Universidad Alberto Hurtado.

Chávez Floríndez, A. (2019). *Tesis titulada "Liderazgo del director en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "Túpac Amaru", Uchumarca 2018"*. Chiclayo – Perú: Universidad César Vallejo.

Chuquimamani Portillo, T. (2015). *realizó la investigación titulada "Repercusión del programa de capacitación en supervisión y monitoreo en el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la zona noreste de Juliaca en el año 2014"*. Juliaca - Perú: Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Escuela de Postgrado Maestría en Educación.

Cortes Pérez, M. (2008). *Tesis presentada a la Pontificia Universidad Javeriana para optar el Título de comunicador Social "La función de la comunicación organizacional en la Pedagogía: un asunto que va más allá de los medios escolares"*. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis138.pdf>

Espinoza, Vilca, & Pariona, (2014). *Tesis titulada "El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1>

Felipe Suárez, L. (2016). *La evaluación del aprendizaje*. Santiago de Cuba: Universidad de Oriente.

Gento, S. (12 de 2012). *Artículo Presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- "Liderazgo educativo y su impacto En la calidad de las Instituciones Educativas"*. Obtenido de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>

Hernández, & Fernández, (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Juárez Echevarría, A. (2012). *Tesis "Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao"*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Levin, R. (2009). *Estadística para administración y economía*. México: D.F. Pearson Prehtice Hall.

Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

Medina, V. (2010). *en su trabajo de investigación denominada "Competencias del asesortécnico de Educación Física desde la perspectiva del liderazgo efectivo"*. Zulia, Venezuela: Universidad del Zulia.

MINEDU. (2008). *Ley de la Carrera Pública Magisterial*. Lima-Perú.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Tesis. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú:

Morales, R. (2011). *investigación titulada "Gerencia participativa y desempeño laboral del docente en educación media general"*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

Novela, R. (2019). *Teoría de los rasgos: el inicio del Liderazgo*. México.

Paz, H., & Zamora, C. (2014). *investigaron en su tesis de maestría "Estilo de liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana"*. Surco, Lima.: Universidad Marcelino Champagnat.

Pérez. ((2002)). *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica*. Tesis. Universidad Caracas. Caracas-Venezuela.

Pineda, Y. (2011). *investigación titulada "Liderazgo efectivo y toma de decisiones engentes de Educación Inicial"*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

Quispe Quispe, P. (2011). *"Relación entre el estilo de liderazgo del*

director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010". Tesis. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima – Perú.

Valera Flores, G. (2015). *Liderazgo estratégico y motivador: la herramienta Clave ante la adversidad organizacional*. Venezuela: Universidad de Carabobo.

Valera Flores, G. A. (10 de 2015). *Liderazgo estratégico y motivador: la herramienta clave ante la adversidad organizacional*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2365/gvalera.pdf?sequ ENCE=1>

Zarate, D. (2011). *"Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima"*. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “JORGE BASADRE GROHMANN”, DEL DISTRITO DE ALTO INAMBARÍ - SANDIA, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación de percepción de liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019?</p> <p>Problema Especifico ¿En qué medida se relaciona el nivel de percepción de la</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de percepción entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.</p> <p>Objetivo Especifico Establecer la relación de percepción de la</p>	<p>Liderazgo directivo</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Liderazgo pedagógico</p>	<p>Hipótesis General La percepción de liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.</p> <p>Hipótesis Especifico</p>	<p>Variable 1 Liderazgo Directivo</p> <p>Variable 2 Desempeño Docente</p>	<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental – transeccional o transversal</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Método: Inductivo - deductivo</p> <p>Población Estudiantes matriculados en la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>comunicación efectiva y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el nivel de percepción de liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de percepción de liderazgo directivo y la</p>	<p>comunicación efectiva y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019</p> <p>Establecer la relación de percepción de liderazgo pedagógico y el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”, del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019</p> <p>Demostrar la relación de percepción de</p>	<p>Organización del trabajo en aula.</p> <p>Desarrollo del clima favorable</p>	<p>La percepción de la comunicación efectiva tiene una relación significativa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.</p> <p>La percepción de liderazgo pedagógico tiene una relación directa con el desempeño docente en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.</p> <p>La percepción del liderazgo directivo tiene una relación</p>		<p>Muestra</p> <p>se trabajó con estudiantes de 4to y 5to año de la Institución Educativa Secundaria Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari- Sandia se utilizó el muestreo aleatorio estratificado.</p>	
--	--	--	---	--	---	--

<p>organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación de percepción de liderazgo directivo y el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019?</p>	<p>liderazgo directivo y la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019</p> <p>Demostrar la relación de percepción de liderazgo directivo y el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann”</p>		<p>significativa con la organización del trabajo en el aula en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.</p> <p>La percepción del liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desarrollo del clima favorable en los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Jorge Basadre Grohmann” del Distrito de Alto Inambari-Sandia, 2019.</p>			
---	--	--	---	--	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado (a) Estudiante

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas sobre diversos aspectos referidos a la vida Institucional de la Institución Educativa en el cual Ud. estudia. El objetivo de estas preguntas es conocer su opinión sobre el liderazgo directivo

El cuestionario es anónimo, por lo que agradeceremos que Ud. responda con la mayor sinceridad posible.

El cuestionario consta de 20 Preguntas. Cada pregunta incluye un conjunto de alternativas. Lea con mucha atención cada una de las preguntas y marque con una "X" aquella alternativa con la que se aproxima más a su opinión.

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORIZACION			
		1	2	3	4
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿La comunicación es fluida entre directivos y estudiantes en la Institución educativa?				
2	¿La comunicación es fluida entre los estudiantes en la Institución educativa?				
3	Generalmente, en las reuniones de trabajo con el Director ¿El respeta la opinión de los demás?				
4	¿Usted diría que en la Institución existe preocupación por mantener informada a la comunidad educativa sobre distintos aspectos del funcionamiento Institucional?				
5	¿Existen buenas relaciones interpersonales en la Institución educativa?				
6	¿Usted diría que existe una coordinación fluida entre las diversas instancias que conforman la organización de la institución?				
7	¿Usted diría que las reuniones de coordinación entre las instancias o cuerpo directivo son efectivas, es decir, llegan a acuerdos y éstos acuerdos se cumplen?				

		1	2	3	4
LIDERAZGO PEDAGOGICO		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		8	¿Existe identificación de los miembros de la Institución educativa en relación con los objetivos institucionales?		
9	¿Usted diría que el Director inspira confianza?				
10	¿Cree usted que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima institucional?				
11	¿Cree usted que el Director tiene la capacidad de ponerse en lugar de la otra persona, para entender lo que ésta piensa y siente?				
12	Al resolver los conflictos que se presentan en la Institución, ¿Usted diría que se respeta la opinión de las partes involucradas?				
13	¿El Director en una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones?				
14	¿Los estudiantes son consultados para la toma de decisiones de la Institución, y se toma en cuenta las apreciaciones y/o sugerencias?				
15	¿El Director esta dispuesto apoyar el desarrollo de propuestas que buscan mejorar la Institución?				
16	¿El Director tiene propuestas pedagógicas e Institucionales con visión de futuro?				
17	¿Usted diría que el Director orienta el trabajo de su personal?				
18	¿Usted diría que el Director da el ejemplo con su trabajo?				
19	¿Se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño de éstos en la Institución?				
20	¿Cree usted que el Director motiva el trabajo de su personal?				

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas sobre diversos aspectos referidos al trabajo del docente de tu institución.

El cuestionario es anónimo, por lo que agradeceremos que responda con la mayor sinceridad posible.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 20 Preguntas. Cada pregunta incluye un conjunto de alternativas. Lea con mucha atención cada una de las preguntas y marque con una "X" aquella alternativa con la que se aproxima más a su opinión

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORIZACION			
		1	2	3	4
	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	En general, ¿Los profesores de los cursos que llevas dan a conocer los temas que desarrollarán durante el año?				
2	¿Los profesores de los cursos que llevas preparan y planifican su clase evitando la improvisación?				
3	En tu opinión ¿El profesor realiza siempre la motivación en clases?				
4	En tu opinión ¿Las sesiones de clase suelen ser dinámicas e interesantes?				
5	¿Los profesores propician la participación de los alumnos tanto en forma individual como grupal?				
6	¿La manera de enseñar de los docentes fomenta que los alumnos opinen e intercambien puntos de vista (discusión, reflexión) frente a los temas planteados en el aula?				
7	¿Los profesores, en las diferentes áreas de estudio, busca salidas de campo, y otros espacios diferentes a las aulas?				
8	¿Los profesores suelen utilizar medios educativos como retroproyector, videos, guías (notas o esquemas de apoyo) en sus sesiones de clase?				
9	¿Los profesores cambian con frecuencia sus materiales educativos?				
10	En general ¿Consideras que los docentes son un modelo a seguir en tu vida?				
11	¿Te encuentras satisfecho con la disposición de los docentes para la tutoría y/o asesoría?				
12	¿Te sientes satisfecho(a) con la formación que recibes en tu Institución educativa?				
13	¿Los profesores dominan las materias que enseñan?				

14	¿El profesor hace entender fácilmente sus clases?				
15	Luego de la evaluación a los alumnos ¿Los profesores les informan sobre su desempeño y los orientan?				
16	¿Con que frecuencia los docentes permiten la participación de los alumnos en el proceso de evaluación de sus aprendizajes, mediante la coevaluación y la autoevaluación?				
17	¿Los docentes realizan acciones (retroalimentación del tema) para superar aquellos temas que no fueron comprendidos por los alumnos?				
DESARROLLO DEL CLIMA FAVORABLE		1	2	3	4
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
18	¿El profesor es empático y desarrolla el clima favorable en el aula?				
19	¿El profesor contribuye a la formación de valores en los alumnos?				
20	¿El profesor crea en el salón confianza y seguridad?				

Id_org_tra	Id_des_cli	dd_com_efe	dd_Id_ped	lid_dir	des_doc
Bueno	Bueno	Eficiente	Eficiente	Bueno	Eficiente
Bueno	Regular	Bueno	Eficiente	Regular	Bueno
Malo	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente
Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno
Bueno	Bueno	Bueno	Eficiente	Bueno	Bueno
Regular	Regular	Eficiente	Bueno	Regular	Eficiente
Bueno	Bueno	Deficiente	Deficiente	Bueno	Deficiente
Bueno	Bueno	Eficiente	Eficiente	Bueno	Eficiente
Regular	Bueno	Eficiente	Bueno	Bueno	Eficiente
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Malo	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular
Regular	Regular	Eficiente	Bueno	Regular	Eficiente
Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
Malo	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular
Bueno	Bueno	Eficiente	Eficiente	Bueno	Eficiente
Regular	Regular	Eficiente	Bueno	Regular	Bueno
Bueno	Regular	Bueno	Eficiente	Regular	Bueno
Malo	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente
Regular	Bueno	Eficiente	Eficiente	Bueno	Eficiente
Bueno	Bueno	Deficiente	Regular	Bueno	Deficiente
Regular	Regular	Bueno	Deficiente	Regular	Regular
Regular	Regular	Bueno	Eficiente	Regular	Eficiente
Regular	Regular	Bueno	Eficiente	Regular	Bueno
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
Regular	Malo	Deficiente	Deficiente	Malo	Deficiente
Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bueno	Bueno	Bueno	Eficiente	Bueno	Eficiente
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
Regular	Regular	Eficiente	Bueno	Regular	Eficiente
Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno

Anexo 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I DATOS GENERALES**
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: PARILLO SOSA EFRAIN
- 1.2 Grado académico: DR. EN INGENIERIA AMBIENTAL
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE ASOCIADO DE LA UANCV - JULIACA
- 1.4 Título de la investigación: PERCEPCION DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA I.E.5 "JORGE BASADRE GROMANN" DEL DISTRITO DE ALTO INAMGARI - SANDIA - PUNO - 2019
- 1.5 Autor del instrumento: MI PERSONA
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: LICENCIATURA - EDUCACION
- 1.7 Nombre del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

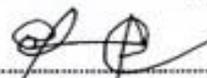
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esté formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA: MUY BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: 10-04-2019


 Firma y Posfirma del experto
 DNI: 01716 058

 DR. EFRAIN PARILLO SOSA
 INGENIERO CIVIL
 Reg. CJP 95531
 ESP. EN INVESTIGACION

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

- L DATOS GENERALES**
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: PARILLO SOSA EFRAIN
- 1.2 Grado académico: DR. EN INGENIERIA AMBIENTAL
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE ASOCIADO DE LA UANCV JULIACA
- 1.4 Título de la Investigación: PERCEPCION DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS ESTUDIANTES DE LA IES " JORGE BASADRE GROHMANN " DEL DISTRITO DE ALTO INAMBARI - SANDIA - PUNO - 2019
- 1.5 Autor del instrumento: MI PERSONA
- 1.6 Maestría/ Doctorado/Mención: LICENCIATURA - EDUCACION
- 1.7 Nombre del instrumento: LIDERAZGO DIRECTIVO

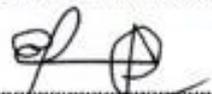
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Técnicos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) :

VALORACION CUALITATIVA: MUY BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha: 10-04-2019



Firma y Posfirma del experto

DNI: 02416958



Dr. EFRAIN PARILLO SOSA
INGENIERO CIVIL

FIGURA N° 1



Evidencias del trabajo de campo

FIGURA N° 2



Aplicación de los instrumentos

FIGURA N° 3



IES “JORGE BASADRE GROHMAN” del Distrito de ALTO INAMBARI – SANDIA

FIGURA N° 4



**Director de la INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA “JORGE BASADRE GROHMAN” del Distrito de ALTO INAMBARI – SANDIA
Lic. Cipriano Laura Martínez**