

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en instituciones educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

Línea de Investigación:

Formación Inicial Docente y Desarrollo Profesional

Presentado Por:

Bach. Pepe Pino Huamani

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación

Mención en

Administración y Planificación de la Educación

Huancavelica – Perú

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“Año del FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **Dr. VILLAZANA RASUHUAMAN Honorato**, **Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita** y **Mtro. ORE ROJAS Juan José**.

Asesor: Dr. MARQUEZ CAMARENA Javier Francisco.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH.

El Candidato al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Don, **Pepe PINO HUAMANI**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE LA RED CASAY – MANTACRA, PAMPAS. Mediante Resolución Directoral N° 264-2022-EPG-R/UNH**, fija la hora y fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, a través del Aplicativo Microsoft Teams, aprobado con Resolución N° 0340-2020-EPG-R/UNH, realizándose la deliberación, calificación y resultando:

Con el calificativo: Aprobado Por: *Unanimidad*
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los dieciséis días del mes de marzo del año 2022.



Dr. VILLAZANA RASUHUAMAN Honorato
Presidente del Jurado

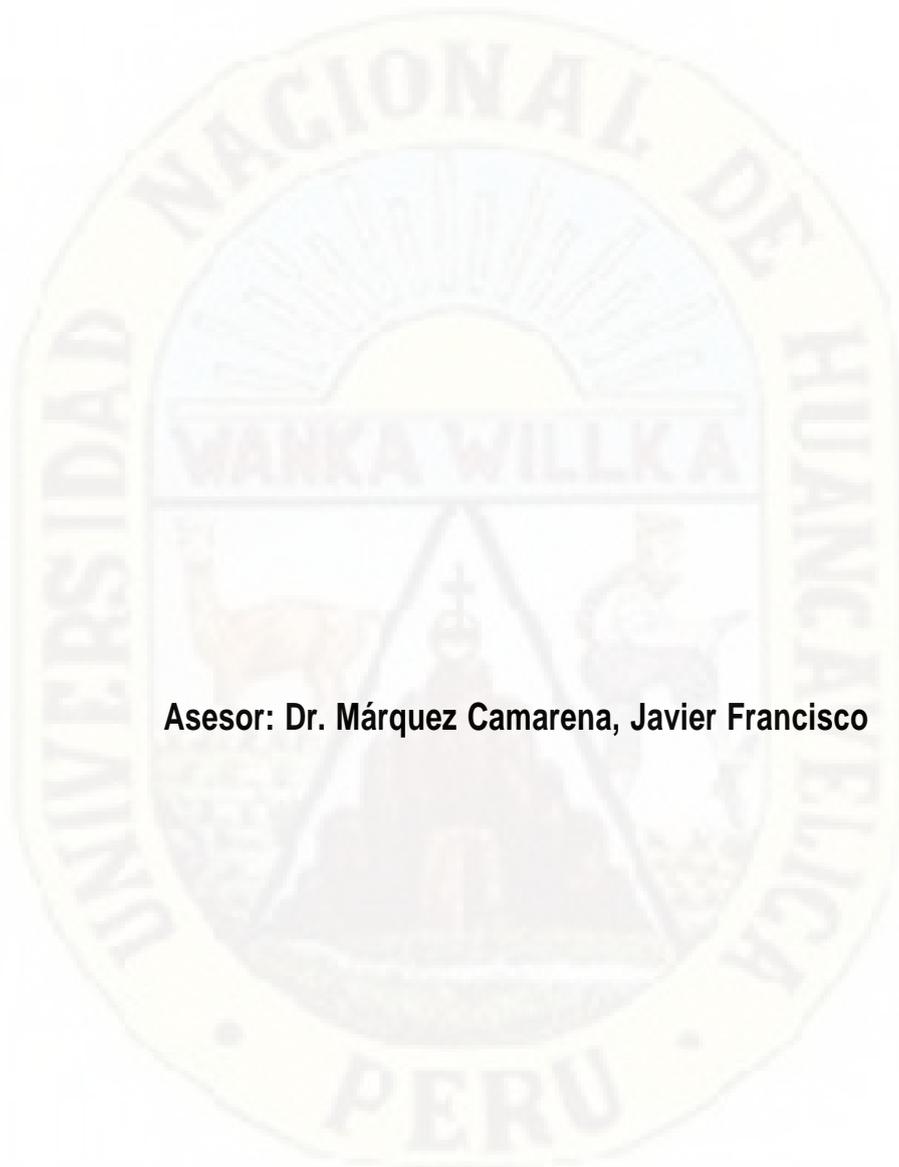


Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita
Secretario del Jurado

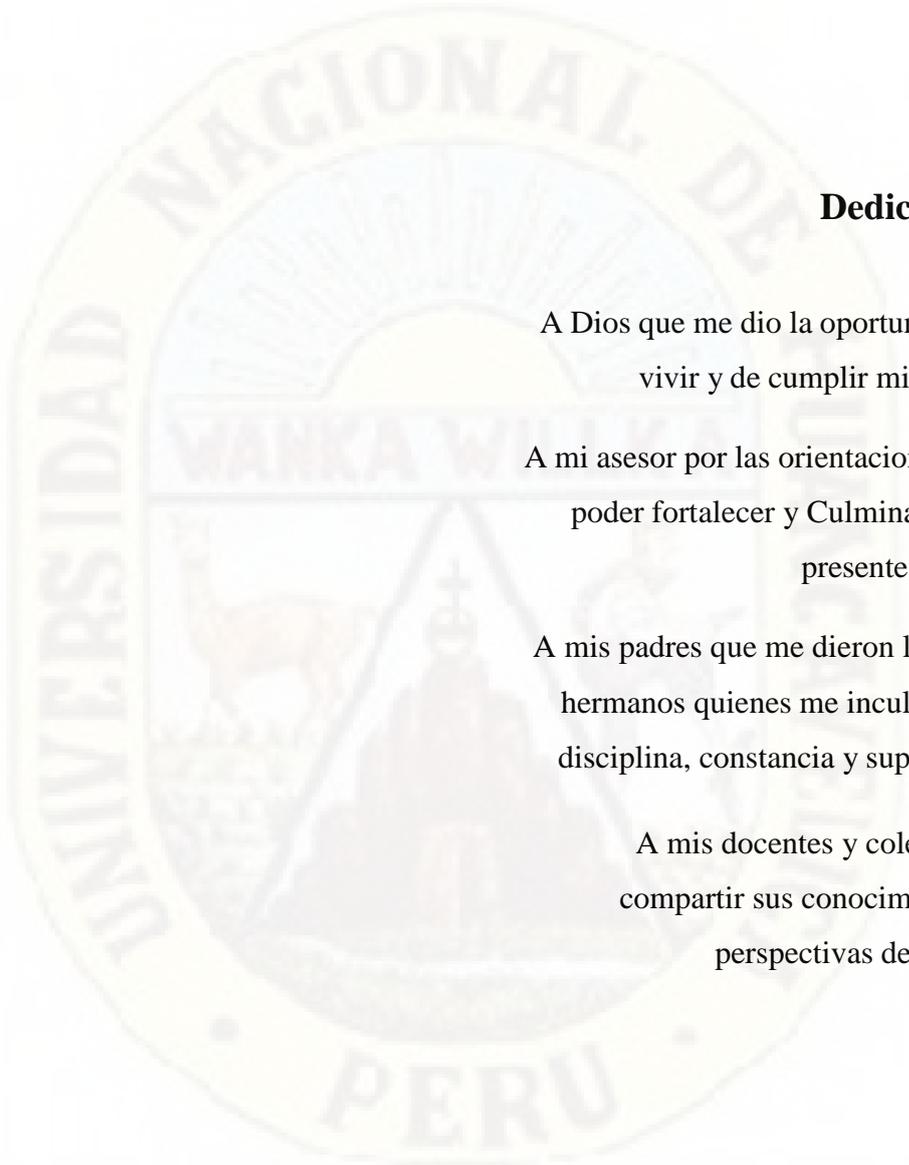


Mtro. ORE ROJAS Juan José
Vocal del Jurado

*Directiva N° 001-VRAC-UNH



Asesor: Dr. Márquez Camarena, Javier Francisco



Dedicatoria

A Dios que me dio la oportunidad de
vivir y de cumplir mis metas.

A mi asesor por las orientaciones para
poder fortalecer y Culminar con el
presente trabajo.

A mis padres que me dieron la vida y
hermanos quienes me inculcaron la
disciplina, constancia y superación.

A mis docentes y colegas por
compartir sus conocimientos y
perspectivas de la vida.

Pepe.

Resumen

En las últimas décadas ha existido preocupación constante de las autoridades educativas por desarrollar una educación que no solo responda a las exigencias del mundo actual, sino que también se desarrolle en un ambiente de clima institucional adecuado entre los actores educativos. Consciente de dicha necesidad, particularmente del estilo de liderazgo directivo para con el desempeño docente, la investigación tuvo como finalidad de determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas, se empleó la técnica de la encuesta formulándose 24 preguntas aplicadas a una muestra de 7 directores y 40 docentes de las diferentes instituciones educativas. El tipo de investigación es de tipo correlacional y transversal porque tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación, a la vez cuantitativo, que supone el uso de procedimientos estadísticos para el procesamiento de datos. El método empleado fue descriptivo a través de las encuestas, aplicándose un cuestionario respecto para el recojo de la información y con diseño correlacional por cuanto este tipo de estudio determinó del grado de relación entre las variables. La probabilidad de error de la hipótesis general fue 2.8%, menor a la significancia bilateral (5%), por tanto existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas. Considero que se debe establecer un clima institucional adecuado y pertinente entre los actores educativos.

Palabras clave: estilo de liderazgo, liderazgo del director, desempeño docente

Abstract

In recent decades there has been constant concern of educational authorities to develop an education that not only responds to the demands of today's world, but also develops in an environment of adequate institutional climate among educational actors. Aware of this need, particularly the managerial leadership style for teaching performance, the research aimed to determine the relationship between the director's leadership style and teaching performance in the Rural Educational Institutions of the Casay - Mantacra, Pampas network. , the survey technique was used, formulating 24 questions applied to a sample of 7 directors and 40 teachers from the different educational institutions. The type of research is correlational and cross-sectional because its purpose was to know the relationship or degree of association, at the same time quantitative, that supposes the use of statistical procedures for data processing. The method used was descriptive through the surveys, applying a questionnaire regarding the collection of information and with a correlational design, since this type of study determined the degree of relationship between the variables. The probability of error of the general hypothesis was 2.8%, less than the bilateral significance (5%), therefore there is a significant relationship between the leadership style of the director and the teaching performance in the rural Educational Institutions of the Casay - Mantacra network, Pampas. I believe that an adequate and pertinent institutional climate must be established among educational actors.

Keywords: leadership style, principal's leadership, teaching performance.

ÍNDICE

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	17
EL PROBLEMA	17
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación e importancia de la investigación	20
1.5. Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1. A nivel internacional	22
2.1.2. A nivel nacional.....	25
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Liderazgo del director.....	28
2.2.1.1. Estilos de liderazgo.....	29
2.2.1.2. Funciones y características del líder	30

2.2.2. Desempeño docente.....	31
2.2.2.1. Aptitudes y habilidades en el desempeño docente ..	32
2.2.2.2. Características del desempeño docente	33
2.2.2.3. Evaluación del desempeño docente.....	34
2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente.....	39
2.2.2.4.1. Planificación del trabajo pedagógico.....	39
2.2.2.4.2. Gestión de la enseñanza y aprendizaje	39
2.2.2.4.3. Responsabilidades profesionales.....	40
2.3. Definición de términos básicos	40
2.3.1. Líder	40
2.3.2. Liderazgo.....	40
2.3.3. Liderazgo del director.....	40
2.3.4. Desempeño	41
2.3.5. Desempeño docente.....	41
2.3.6. Evaluación de desempeño docente	41
2.4. Formulación de hipótesis.....	42
2.4.1. Hipótesis general	42
2.4.2. Hipótesis específicos	42
2.5. Identificación de variables.....	42
2.6. Definición operativa de variables e indicadores.....	44
CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. Tipo de investigación	45
3.2. Nivel de investigación	45
3.3. Método de investigación.....	46
3.3.1. Método general.....	46
3.3.2. Métodos específicos	46
3.4. Diseño de investigación.....	47
3.5. Población, muestra y muestreo.....	48
3.5.1. Población	48
3.5.2. Muestra.....	49
3.5.3. Muestreo	49

3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6.1.	Técnicas	50
3.6.2.	Instrumentos	51
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	52
3.8.	Descripción de la prueba de hipótesis	52
CAPÍTULO IV	53
PRESENTACION DE RESULTADOS	53
4.1.	Presentación e interpretación de resultados.....	53
4.1.1.	Análisis descriptivo de la variable estilo de liderazgo del director.....	53
4.1.2.	Análisis descriptivo de la variable desempeño docente	66
4.2.	Prueba de hipótesis	86
4.2.1.	Prueba de la hipótesis general	86
4.2.2.	Prueba de la hipótesis específica 1	88
4.2.3.	Prueba de la hipótesis específica 2	89
4.2.4.	Prueba de la hipótesis específica 3	96
4.3.	Discusión de los resultados	97
Conclusiones	96
Recomendaciones	97
Referencias bibliográficas	98
Anexos	103

ÍNDICE DE TABLAS

1. Las variables, dimensiones e indicadores.....	42
2. Relación de instituciones educativas de la red Casay – Mantacra, Pampas.....	49
3. Resultados de grado de control del director al personal docente es autoritario..	53
4. Resultados de considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.....	54
5. Resultados de desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.....	55
6. Resultados de muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajopedagógico.....	56
7. Resultados de demuestra preocupación por el desempeño de su personal.....	57
8. Resultados de confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.....	58
9. Resultados de fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.....	59
10. Resultados de permite que los docentes participan con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.....	60
11. Resultados de acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales.....	61
12. Resultados de delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.....	62
13. Resultados de proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.....	63
14. Resultados de espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa pararealizar actividades cívicas.....	64
15. Resultados de identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.....	67
16. Resultados de distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes..	69
17. Resultados de selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares,manuales del estudiante y del docente, CNEB, guías y	

fascículos; material concreto y debiblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.....	71
18. Resultados de establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.....	72
19. Resultados de emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.....	74
20. Resultados de promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.....	75
21. Resultados de aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.....	76
22. Resultados de participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I.E. de la UGEL u otras instituciones locales.....	78
23. Resultados de orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.....	79
24. Resultados de entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquicoo directivo de la institución cuando es requerido.....	81
25. Resultados de asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajopedagógica efectiva.....	83
26. Resultados de demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.....	85
27. Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto al hipótesis general	87
28. Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto a la hipótesis especifica 1..	89
29. Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto a la hipótesis especifica 2...	90
30. Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto a la hipótesis especifica 3...	92

ÍNDICE DE FIGURAS

1. Gráfico de barras de grado de control del director al personal docente es autoritario.....54
2. Gráfico de barras sobre considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.....55
3. Gráfico de barras sobre desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.....56
4. Gráfico de barras sobre muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico.....57
5. Gráfico de barras sobre demuestra preocupación por el desempeño de su personal58
6. Gráfico de barras sobre confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.....59
7. Gráfico de barras sobre fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes..60
8. Gráfico de barras sobre permite que los docentes participan con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.....61
9. Gráfico de barras sobre Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales.....62
10. Gráfico de barras sobre delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.....63
11. Gráfico de barras sobre proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.....64
12. Gráfico de barras sobre espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.....66
13. Gráfico de barras sobre identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.....68
14. Gráfico de barras sobre distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.....70
15. Gráfico de barras sobre selecciona estrategias metodológicas y recursos

didáticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.....	71
16. Gráfico de barras sobre establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.....	73
20. Gráfico de barras sobre participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I.E., UGEL u otras instituciones locales	74
21. Gráfico de barras sobre orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio – afectivo y cognitivo	75
22. Gráfico de barras sobre entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.....	77
23. Gráfico de barras sobre asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectiva.....	78
24. Gráfico de barras sobre demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional	80

Introducción

La educación sin lugar a dudas constituye un elemento importante en el desarrollo social y económico de una nación, desde luego se ha convertido en un factor clave en el proceso de integración de una sociedad cada vez más globalizado, del mismo modo, en los últimos años ha existido preocupación constante de las autoridades educativa por desarrollar una educación de calidad que no solo responda a los requerimientos del mundo actual, sino que también, considere el estilo de liderazgo directivo para un desempeño docente adecuado, fomente un clima institucional optimo, sin desintegrar las facultades para su buen desempeño dentro de las aulas.

La relación de los actores educativos mediatos de las instituciones educativas debe promover un buen clima institucional en aras de un proceso de enseñanza – aprendizaje que responda a las prioridades actuales. En tanto, la investigación incluye los estilos de liderazgo del director (autoritario, democrático y liberal) que son usuales en las instituciones educativas del contexto de la investigación. El desempeño docente que debe estar inmiscuido en la planificación del trabajo pedagógico, gestión de la enseñanza y el aprendizaje y las responsabilidades profesionales. El tipo de investigación es de tipo correlacional y transversal porque tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación, a la vez cuantitativo, que supone el uso de procedimientos estadísticos para el procesamiento de datos. El método empleado fue descriptivo a través de las encuestas, aplicándose un cuestionario respecto para el recojo de la información y con diseño correlacional por cuanto este tipo de estudio determinó del grado de relación entre las variables.

Se determinó también que existe relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en instituciones educativas rurales de la Red Casay – Mantacra, Pampas considerando las dimensiones mencionadas.

En este proceso de investigación, cobra importancia por lo tanto el estilo de liderazgo del director en el desempeño docente en las entidades educativas en mención, la cual debe conocerse y que permitirá acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de tanto directivo y docente.

Del mismo modo, establece la necesidad de capacitación a los directivos y docentes en la gestión, liderazgo pedagógico, actualización e innovación, que permitirá el perfeccionamiento y la mejora de la enseñanza.

Desde las perspectivas políticas educativas mundiales, la calidad de la educación y su dirección queda determinada entonces por la capacidad de liderazgo que tienen los directivos para conducir al individuo, de modo que pueda adaptarse y contribuir al desarrollo económico y social mediante su inserción al mercado laboral tan competitivo.

Por lo señalado, este estudio se ha organizado en las siguientes partes:

Capítulo I: planteamiento del problema; en este apartado se argumenta la realidad del problema del estudio, donde se expone el problema general y específicos, así mismo los objetivos generales, con su respectiva justificación que amerita.

Capítulo II: marco teórico; donde se apunta los estudios previos de la investigación a nivel internacional y nacional, del mismo modo se explica las bases teóricas en el que se basa este estudio, así mismo las bases teóricas las cuales son el soporte del trabajo. Además, se formula las hipótesis y se procede a la operacionalización de las variables de estudio.

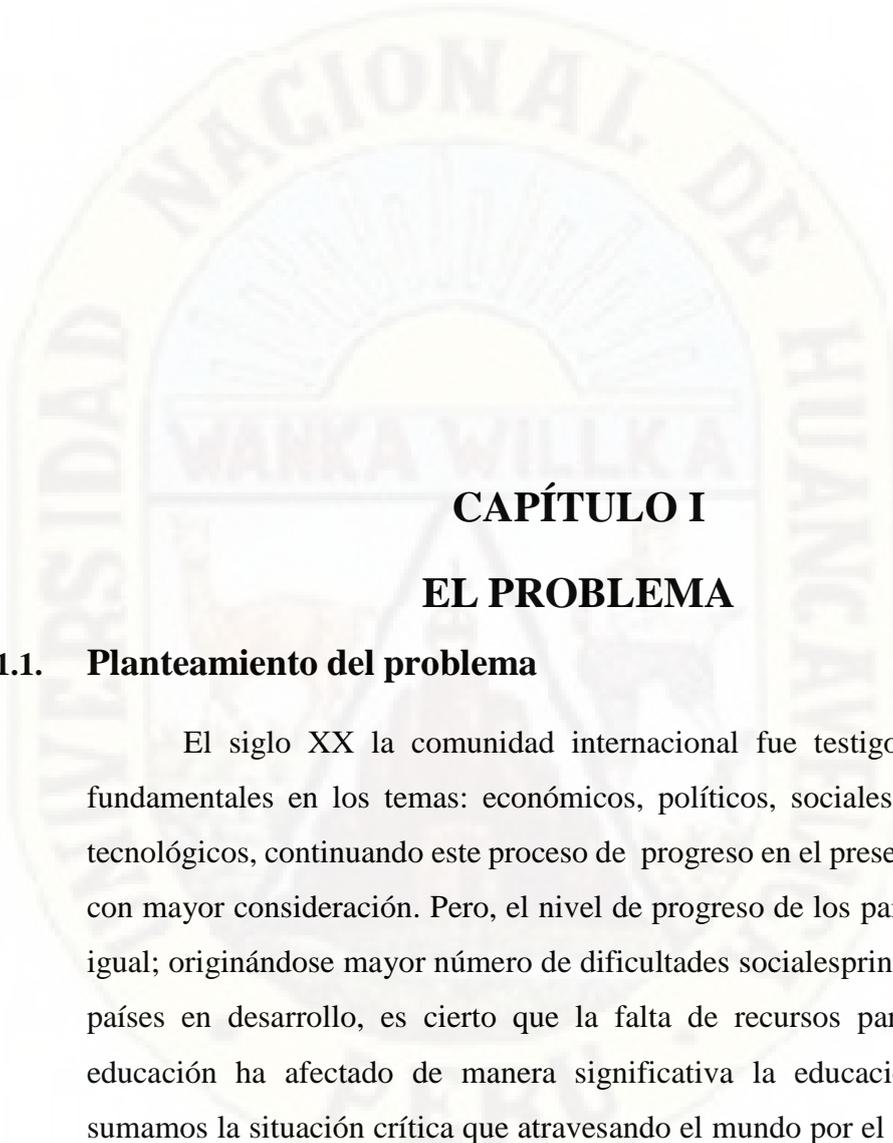
Capítulo III: marco metodológico; en este apartado se delinea el espacio de investigación, tipo de estudio, nivel, método, diseño de estudio, se establece a la población de estudio y se determina la muestra para la investigación, así mismo se establece la técnica e instrumento de investigación, técnicas de procesamiento y de datos y la descripción de la prueba de hipótesis.

Capítulo IV: resultados de la investigación; donde se realiza la presentación e interpretación del estilo de liderazgo y el desempeño docente, mediante las tablas, gráficas y

posteriormente el examen descriptivo de las dimensiones. Se realiza la respectiva prueba de hipótesis, formulando las hipótesis estadísticas como las alternativas y/o nulas respectivamente. Por último, tenemos las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

El autor





CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El siglo XX la comunidad internacional fue testigo de cambios fundamentales en los temas: económicos, políticos, sociales y científicos tecnológicos, continuando este proceso de progreso en el presente siglo XXI con mayor consideración. Pero, el nivel de progreso de los países no ha sido igual; originándose mayor número de dificultades sociales principalmente en países en desarrollo, es cierto que la falta de recursos para financiar la educación ha afectado de manera significativa la educación a esto le sumamos la situación crítica que atravesando el mundo por el Covid-19 que tuvo un impacto negativo en la educación de la población educativa, ante este panorama de la educación se requiere promover la implementación de reformas en el sector educativo, propuestas de instituciones internacionales como “UNESCO” con la finalidad de una recuperación y progreso de la calidad educativa pos pandemia, y con ello mejorar el bienestar de los hombres y mujeres de este planeta.

El problema principal reside en las entidades educativas en la que

continuamente se ve controversias entre sus actores, en otras palabras el director con los docentes, y los padres de familia o en algunos casos se constituyen grupos completamente contrarios que obstaculizan efectuar progresos relevantes en favor de una educación de calidad, como sabemos estos centros educativos está bajo la competencia de las “organizaciones descentralizadas del Ministerio de Educación nos referimos a las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión.

Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), y su participación de esta última en los conflictos antes mencionados es prácticamente nula en la solución del problema, asimismo no se realizan monitoreo y la evaluación respectiva de modo continuo. Por lo tanto, hay la necesidad de establecer cómo es que el director se desarrolla como líder para lograr un servicio de calidad educativa en las entidades educativas que dirige.

En los últimos años se puede percibir en la institución que el estilo de liderazgo adoptado por los directores de las últimas gestiones no aportó y no ayudan a que los docentes tengan un clima favorable para que puedan desarrollarse profesionalmente, no se dan las condiciones físicas y de relaciones humanas para que su desempeño académico sea eficiente en beneficio de la población estudiantil.

No se puede negar que existe una crisis de dirección en las instituciones educativas, y esto ha incidido en que no se cumpla las metas y objetivos establecidos. Todo este proceso tiende a romper la cohesión de la organización que debe prevalecer en cada escuela, requisito indispensable para la labor educativa en un adecuado clima institucional, la homogenización pedagógica de los colaboradores docentes en la enseñanza y aprendizaje del alumno, por tanto, los más afectados en todo este proceso, son los educandos.

Es así que en la red Casay – Mantacra, y en particular en sus 8 instituciones educativas públicas en zonas rurales de modalidad unidocente, multigrado y polidocente, no son ajenas a este álgido problema y que si no hay una solución organizada la educación seguirá teniendo deficiencias.

Además, en la red Casay – Mantacra hay comportamientos muy especiales en las escuelas donde hay directivos, en la que poseen un rol protagónico, sin embargo esto no es así, muchas veces se recurren al autoritarismo, verticalismo, personalismo, abuso de autoridad, etc., que incluye o incide en toda la escuela y también directamente en el aspecto personal, a esto se agrega que existe normas, reglamentos y diversas disposiciones legales, que son utilizados por los directivos, según su conveniencia del grupo y de los intereses ajeno al educando. Muchas veces estas normas, no son conocidas a tiempo, ya sea por la autoridad de la DREH o UGEL, que tardamente hacen llegar a las instituciones educativas o porque los mismos directivos de las instituciones no hacen de conocimiento a su plana docente.

Mediante este trabajo hago notar la optimización del desempeño académico de los docentes mediante el liderazgo democrático que permita a toda la comunidad educativa trabajar en un ambiente adecuado con las mismas condiciones para que puede ejercer su labor docente donde se respete su opinión y que las relaciones humanas sean óptimas, favoreciendo la comunidad educativa democrática.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay –Mantacra, Pampas?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y gestión de la enseñanza y el aprendizaje en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas Rurales de la

red Casay – Mantacra, Pampas?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las organizaciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.
- b) Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.
- c) Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas Rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Este estudio investigativo responde a los estilos de liderazgo del director con lo que conducen las instituciones educativas rurales red Casay – Mantacra, del distrito de Pampas, lo que muchas veces repercute de manera adversa a la realización profesional en el aula.

1.4.1. Justificación práctica

El presente trabajo se justifica porque permite determinar la condición presente de los estilos de liderazgo que conducen los directores las entidades educativas, así como la situación real en la repercusión del desempeño docente; resultados que facilitaran la implementación de acciones para resolver la situación problemática situada.

1.4.2. Justificación teórica

Este trabajo contribuirá información valiosa y actual del “estilo de liderazgo del director en el desempeño docente”, la misma que se convertirá

en antecedente para estudios posteriores. Es así, que con un enfoque de investigación cualitativa pretendo responder las incógnitas de que si hay una relación entre el estilo de liderazgo de los directivos con los actores involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Desde luego generar nuevas alternativas para un buen clima institucional y se establezca una comunicación fluida y un trabajo cooperativo.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Limitación Teórica

Son escasas las investigaciones que se han hecho respecto al “estilo de liderazgo del director” en la jurisdicción la provincia de Tayacaja, por lo cual implicará en no poder lograr con detalle y exactitud anhelada por este estudio, del mismo modo este trabajo aportará como soporte para futuras investigaciones.

1.5.2. Limitación Temporal

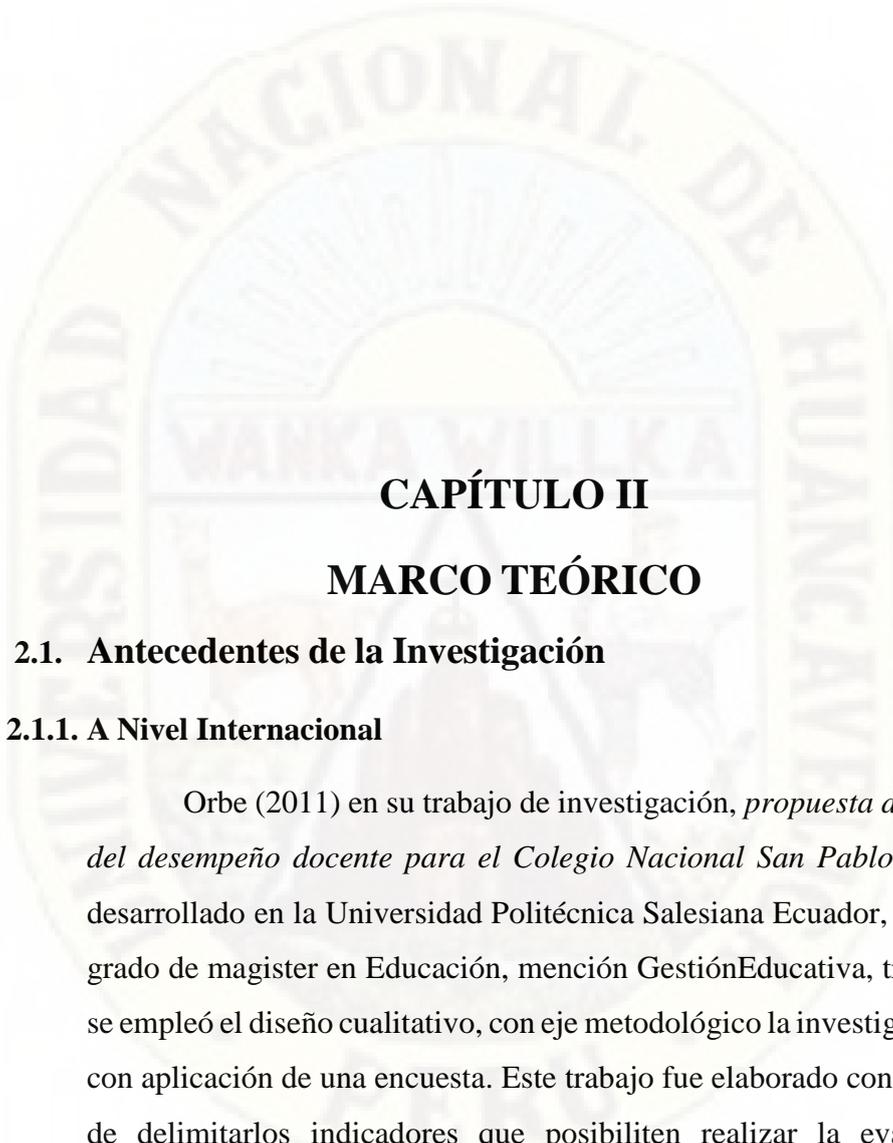
La etapa durante el cual se desarrolló el estudio ha permitido recoger datos del segundosemestre del año 2018.

1.5.3. Limitación Metodológica

Por ser un estudio correlacional se consideró solamente a una red educativa, porque generalizar traería inconvenientes. Por otro lado los resultados de la información corresponden a la franqueza y a la situación anímica de los participantes en la encuesta.

1.5.4. Limitación de Recursos

Los presupuestos económicos de la investigación fueron autofinanciados, por lo que tuvo un espacio prolongado para lograr lo información requerida y llegar a la comprobación de las hipótesis.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A Nivel Internacional

Orbe (2011) en su trabajo de investigación, *propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional San Pablo de Otavalo*, desarrollado en la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador, para optar el grado de magister en Educación, mención Gestión Educativa, trabajo donde se empleó el diseño cualitativo, con eje metodológico la investigación acción, con aplicación de una encuesta. Este trabajo fue elaborado con la necesidad de delimitar los indicadores que permitan realizar la evaluación del desempeño docente, estimando todos los pasos comprometidos con estrategias apropiadas para la docencia – aprendizaje, puesto que las actividades equivalentes que son modernas en el tema educacional es cabalmente la “evaluación del desempeño” está tomando un estímulo importante en la institución educativa, como uno de los indicadores imprescindibles para aumentar la calidad de la educación. En cuanto a los resultados, considerando las dimensiones; portafolio docente “implica

reflexionar sobre la eficacia y los resultados de la actividad profesional, representando un primer paso hacia el cambio y la mejora, a lo que no solo debe dar énfasis en los logros, sino también en los esfuerzos realizados para mejorar la práctica”, observación de clases “busca captar el desenvolvimiento del docente en su práctica de aula” y los conocimientos educativo “orientada a una reflexión común sobre la teoría constructivista, la cual recaba información y reflexión sobre las percepciones que los docentes conocen sobre la teoría del constructivismo”, insta que la evaluación de los directores deben ser analizadas en las áreas para subsanar los desaciertos de los educadores en el proceso de docencia-aprendizaje, teniendo en consideración los “indicadores y escalas fijadas”, y estos deben ser operadas y los docentes deben conocer por claridad del proceso.

Respecto a la conclusión el investigador, menciona: “que la evaluación del desempeño docente, es una herramienta primordial, para la gestión de la calidad del docente. Por otro lado este proceso tiene el papel de cumplir significativas funciones, en el entorno de la política de gestión en las instituciones educativas, posibilitando fijar planes, basados en el rendimiento, posibilita el diseño de un mecanismo de promoción profesional” admite descubrir requerimientos de su desarrollo o preparación no adquiridas o alienta la interrelación entre las personas en el seno de la institución, contribuyendo a la formación de una cultura colaborativa orientado al estudiante y mejora continua. En dicha escena, comparto la contribución del colega, puesto que permite que los docentes en actividad y formación contribuyan con nuevos aportes sobre “la evaluación del desempeño docente” y se llegue a un conocimiento coadyuvado para una mejora posterior.

Ayoub (2010), en su estudio, *estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*, desarrollado en la Universidad Autónoma de Madrid, para lograr el grado de doctor, estudio donde se empleó el diseño correlacional entre variables y no relación casual, para la adquisición de información fue empleado la encuesta. Este trabajo nos lleva a establecer por vez primera las peculiaridades y estilos de

liderazgo que practican los directores estatales y sus diferentes impactos respecto a los indicadores de desempeño, posibilitará cubrir ese vacío hasta este momento perdura en el entorno de la gestión pública, sencillamente porque los modelos de liderazgo que se usan en este estudio han sido muy pococonfrontados en el ámbito del sector estatal y casi en ningún momento para el entornomexicano. En este trabajo de investigación se halló: “que se rechaza la hipótesis nula de independencia lineal ($p < .01$),

Siendo las más fuerte el comportamiento carismático inspirador y estimulación intelectual (.87). Los comportamientos de dirección por excepción pasiva y laissez-faire, que integran el estilo pasivo-evasivo, se relacionan alta y positivamente entre ellos(.79), negativamente con los demás y presentando ambos las asociaciones más débiles con la dirección por excepción activa (-.15 y -.21). Del mismo modo, la recompensa contingente se relaciona fuerte y positivamente con los factores transformacionales, mismo que también demuestran una fuerte correlación positiva entre sí”. En tanto, puedo resaltar que se tiene comobase una teoría que permitirá adecuar las demás investigaciones, pues como expresa los estilosde liderazgo como tema de estudio no son únicos de las categorías jerárquicas.

Jiménez (2010), en su estudio investigativo, *relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*, desarrollado en la Universidad de Oviedo, para obtener el grado de doctor, trabajo donde se empleó el enfoque cuantitativo. En la elaboración de dicha investigación, el motivo es la preocupación de mirar grado de competencias que obtienen los alumnos de un centro educativo, porque se estaba pasando en el cambio de las aptitudes laborales a las competencias educativas. “Si bien el termino competencias y su aplicación habían tenido mucho auge en la parte laboral, la incorporación al sistema educativo era de suma importancia analizarlo y profundizar sobre la capacidad que tenía la escuela para establecer un currículo de enseñanza basado en competencias. Esto

condujo a la Universidad Marista de Guadalajara donde se encontró un campo fértil dado que el programa de la Licenciatura de Desarrollo Educativo Institucional estaba bajo este esquema. El trabajo de investigación condujo a que los estudiantes logren dominar las aptitudes hacia el diagnóstico, lo cual se expresa como un requerimiento para la implementación del plan de intervención. En función al avance en el estudio se conducen los factores para efectuar el examen de los resultados. Las soluciones expresan mayor complicación porque generalmente este tema se deja generalmente para el final los estudiantes se ven ajetreados para entregar, asimismo se ve que no se expresaba igual espacio de tiempo para el obtener de cada una de las aptitudes y a la vez, que cada competencia necesite un determinado espacio para que el estudiante reflexione y sea consciente de lo que necesita porque tienen nexos con el trabajo o plan de intervención. Se ve que el grupo atestiguanle da poca significancia a esta etapa, por otro lado para el grupo piloto es considerado un objetivo conseguir seguridad en el tema que se va intervenir para averiguar los probables caminos por los cuales se puede tocar al momento de intervenir. En ese sentido podemos decir que hay una contribución al proceso educativo y a las competencias concretamente, no obstante se dejan interrogantes sin contestar, como se puede ver en muchos apartados de este escrito, porque sencillamente la ciencia es interminable, entretanto que la capacidad de los que investigan es limitada.

2.1.2. A Nivel Nacional

Roldan (2017), en el trabajo de investigación, *liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017*, desarrollado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para optar el grado de magister en Educación, en mención de Gestión de la Educación, sigue un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada, el diseño empleado fue el diseño cuasi experimental. Su propósito fue establecer la influencia del liderazgo del director en el enfoque del liderazgo autocrático en el marco del

buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017. En esta línea de investigación: de acuerdo al panorama psicosocial, la sociedad requiere de un individuo que promueva el logro de los propósitos fijados, a concretar los satisfactores sociales con la finalidad de cubrir sus necesidades. La persona está a cargo de un puesto como es la dirección de una organización se conoce como líder; el liderazgo, viene hacer la interrelación entre éste y los integrantes que constituyen el grupo social. En tanto, la investigación se condujo a que si existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017, porque el valor obtenido mediante la prueba Chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848, \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, de modo que existe relación significativa entre el desempeño del director y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N°0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba Chi- cuadrada, confirma la correlación. Es así, que no hay duda alguna en la repercusión del estilo de liderazgo del director hacia los actores de la enseñanza y aprendizaje.

García (2014), en este estudio investigativo, *desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena de Cusco – 2014*, desarrollada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, para optar el grado de magíster en educación, trabajó con un tipo correlacional y transversal, asimismo cuantitativo, el método utilizado ha sido el descriptivo por medio de encuestas. La investigación fue determinar el grado de relación que existe entre el desempeño docente y la calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena Cusco, año 2014. En el estudio se considera la evaluación del desempeño docente y su incidencia en la efectividad del aprendizaje, se

estableció que elementos educativos como la manera de enseñar, metodología y estrategias utilizadas por el profesor tienen implicancia en el aprendizaje del estudiante, y el ganador en ese sentido son las organizaciones de formación académica en especial de grados superior, ya que de una forma general develó a los profesores de las distintas facultades y de distinto grado, la significancia de su trabajo en la fase de adquirir un aprendizaje de calidad por parte de los alumnos, en los cuales se gestará aprendizajes con efectividad que les será útil en el futuro en el desempeño profesional. La investigación se concluye que el desempeño docente tiene un grado de relación significativo con la adquisición del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena Cusco, año 2014, siendo el grado de relación de $Tau-B = 0.601$ valor del coeficiente de correlación $Tau-B$ de Kendall, por el valor positivo se establece que existe buena correlación entre ambas variables, siendo demostrado con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$ o margen de error, siendo el resultado del $p = 0.000$, determinando así que a mayores niveles de capacidad pedagógica, capacidad profesional y comunicativa, se tendrá mejores dimensiones de adquisiciones, asimilación y aplicación de aprendizajes óptimos que contribuyan al mejor desarrollo de la calidad del aprendizaje en el contexto de la investigación, con lo que se ha demostrado la validez de la hipótesis del investigador, es decir que la teoría que fundamenta la presente investigación y de acuerdo a la prueba de hipótesis general con un P valor de $0,00$ menor al nivel de significación del $0,05$ se valida la hipótesis planteada. Existe un grado de relación significativo entre el desempeño docente y la calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena Cusco, año 2014. En tanto, a dicha investigación con un 5% de grado de significancia en cuanto a la actividad docente y sin desmerecer los demás actores, es peculiar para mejorar el rendimiento académico del estudiantado.

Ruiz (2011), en el estudio, *influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo*

Domingo de Guzmán de Lima Norte, desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado de magister en Educación, con mención en Gestión de la Educación, el tipo de investigación del trabajo es básica. En esta labor de la investigación, si bien es cierto en la Educación Básica del Perú no es factible que el sistema educativo del país este a espaldas de los cambios y adelantos de lo científico y tecnológico y esperanza que en todo instante se presentan en el área de la gestión, por lo que es indispensable adoptar planes de innovación en el sistema educativo con el objetivo de conseguir los propósitos de una organización con talento de los colaboradores con que se cuenta y cuyo resultado debe ser una persona de bien. De esa manera el estudio es primordial para los gerentes educativos - directores, subdirectores, coordinadores de departamentos y evaluadores entre otros, debido a que tendrán a su disposición un material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad la situación que viven, desde la perspectiva gerencial, los centros educativos de dicho Consorcio. Esta investigación concluye: que la dimensión transformacional ($P=0.000<0,05$) y la dimensión transaccional $P=0,000<0,05$ influyen significativamente en la eficacia de las instituciones educativas. Estos resultados nos permiten aseverar que a mayor estilo de liderazgo transformacional y transaccional del director, mayor eficacia en la institución educativa, es decir, los estilos de liderazgo del director se correlacionan con la eficacia de las instituciones educativas; en forma moderada, positiva y significativa con el estilo de liderazgo transformacional (0,57), mientras que con el estilo de liderazgo transaccional se correlaciona en forma moderada, positiva y significativa (0,56). Es así que en dicha investigación, se nota de manera clara que existe de la relación entre las variables por lo menos de moderada, positiva y significativa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo del Director

La Real Academia de la Lengua Española (2001) conceptúa al liderazgo como responsable de la visión de futuro del grupo hacia el logro

de nuevas metas; así mismo en el Diccionario de la Ciencia de la Conducta (1956) se encuentra como definición que el liderazgo es la condición del líder con habilidad, convencimiento, y certeza frente al grupo para contagiar sus ideales y llevarlos al éxito.

Uribe (2007, p. 150) asevera que “la evidencia nos indica que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico”.

De ese modo convalida lo expresado por Arias y Cantón (2007) señalando que no hay elemento más concluyente en una institución que contar con líderes eficaces por la sencilla razón que “el director es un factor determinante de la calidad educativa, tanto en su perfil técnico, como en su rol de líder institucional tal y como se desprende de los estudios sobre Calidad y Eficacia” (p. 231).

El director líder cumple el papel: de gestor eficiente (liderazgo profesional), identificable con la posición formal ocupada por su persona, y en cuanto al ámbito ético, en la expresión tangible de un centro dinámico y comunitario (liderazgo emocional) de ámbito socio educativo (liderazgo pedagógico). La dirección debe verse entonces bajo esta triple valoración, asumiendo sus responsabilidades en procura de la mejora de la calidad educativa con visión de futuro y ejerciendo un accionar humanista.

2.2.1.1. Estilos de liderazgo

Según Robbins y Coulter (2005) hay tres formas de liderazgo, de parte de los autores detallo uno de ellos a continuación:

a) Estilo autoritario

Es una forma de liderazgo en el que se expresa la intervención de los integrantes del grupo, explicando los asuntos a discutir y luego el líder es la persona que toma una determinación después de haber prestado la atención a las ideas u opiniones de los participantes, por lo que se ve la cohesión de todo

el equipo en la que unánimemente se decide con la participación de todos.

b) Estilo democrático

Las políticas y determinaciones son debatidas y tomadas por el consenso bajo la conducción del líder. Los integrantes tienen la libertad de escoger con quién desea laborar y cómo distribuirse las actividades y cuando se necesita de un soporte técnico el líder propone opciones. El líder se estima a sí mismo como un guía para fomentar calidad de vida del grupo, pide sugerencias y está abierto a las ideas (Adams y Yoder, 1985).

c) Estilo liberal

Avolio y Bass, (2002) señala: El líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, sólo proporciona los materiales necesarios y deja claro que intervendrá si se le pregunta (Lewin et al., 1939). No se interesa en participar y presenta una personalidad despegada, cautelosa, introvertida, indecisa, conformista e irracional (Bass, 2008). El modelo de liderazgo de alcance pleno reproduce al *laissez-faire* como uno de los factores del estilo pasivo.

2.2.1.2. Funciones y características del líder

Para conseguir ser un excelente líder se debe tener las siguientes peculiaridades: tiene claro su dirección y conserva el derrotero, concentra su causa en el porqué, sabe y usa sus potencialidades y destreza, siempre está dispuesto a aprender y no tiene temor les teme a las equivocaciones; lo que distingue de las otras personas, para ello hay autores que señalan los siguientes: Maxwell (2007) “Da a conocer veintidós características las cuales describen lo que es un líder: carácter, carisma, compromiso, comunicación, capacidad, valentía, discernimiento, concentración, generosidad, iniciativa, escuchar, pasión, actitud positiva, solución de problemas, relaciones, responsabilidad, seguridad, autodisciplina, servicio, aprender y visión.”

Dansie (2005) expone a un líder con las siguientes peculiaridades: “Inspira confianza en el grupo, de sus actos, permite discutir abiertamente los temas o problemas de interés, sabe estar cerca de sus seguidores cuando ellos lo

necesitan, sabe engrandecerlos cuando ellos tienen sus propios éxitos, es intuitivo, sabe representar al grupo, interpretando las necesidades, aspiraciones y triunfos de sus integrantes. Tiene capacidad para ejercer influencia, control, poder y autoridad. Dispone de integración y equilibrio de la personalidad. Cree en sí mismo y tiene claras sus debilidades y sus fortalezas. No demora el tiempo juzgando a otros, solo se conceptualiza a sí mismo para avanzar y crecer. Se ocupa de que se tenga la información, opinen, decidan y controlen.”

Los investigadores que hemos señalado en los últimos párrafos que anteceden a esta, manifiestan peculiaridades las cuales diferencian a los individuos comunes de las demás, porque el líder no puede ser una persona solamente por estar en un cargo jerárquico, o bien por estar dirigiendo a un conjunto de personas llamado equipo; las características señaladas, en total manifiestan las virtudes de un excelente líder, ya que debe ser expresivo, una persona que inspire seguridad, pero a la vez contar un aire de mando, así mismo saber oír y dirigir.

2.2.2. Desempeño docente

La definición real en relación al tema de desempeño se considera como referencia a Muchinsky (2002), quien señala que:

Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace. (p. 38)

Remedios (2005, p. 5) establece: que el desempeño profesional se refiere a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea.

El desempeño docente, por consiguiente, se comprende aquel rol que cumple un profesional educador; este se encuentra definido por elementos ligados al mismo profesor, al alumno y al ambiente.

Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio- cultural, el entorno institucional, el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificarla profesión docente. (Montenegro, 2003, p. 18).

De modo que, el educador es un colaborador de la educación, para algunos, la gran mayoría de los profesores son principalmente empleados estatales. Otros también lo catalogan sencillamente como un educador. Igualmente puede llamársele como un catedrático.

Según Cardoso, (2009) “El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje” p. 65.

2.2.2.1. Aptitudes y habilidades en el desempeño docente

El rol que ejerce el profesor como especialista de la educación y sus conocimientos se estiman al conjunto de aptitudes, habilidades e idoneidad básicas, que le posibilite al profesor cumplir con sus obligaciones con los alumnos de forma apropiada. González (2007, p. 225).

Los docentes con su forma de actuar influyen en la conducta de los estudiantes, es por ello que la actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegure el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa (Arbesu, Loredó, y Monroy, 2008, p. 102).

El desempeño educador es adecuado cuando deriva de explicar cuál es el papel apropiado del profesor en el instante oportuno. Su distribución

surge del proceso natural de la interrelación, de la coexistencia con los alumnos en el centro educativo. El singular comportamiento que puede el profesor gobernar la propia y esto se logra examinando y valorando las necesidades, acicates que ellos necesitan para que puedan contestar a dichos requerimientos.

Los factores que intervienen en el desempeño docente son la pedagogía, el clima de convivencia en el salón y las aptitudes.

En el entorno Hispanoamericano y exclusivamente, en Cuba, los estudios respecto el desempeño de los talentos humanos, desde una mirada desde la educación, están ligados a planteamientos de programas de capacitación continua de los docentes con una idea metódica del proceso de organización y progreso de la capacidad de los colaboradores de la educación.

En el Perú, cada vez se da mayor preferencia e interés por parte de las organizaciones educativas a conseguir un progreso del desempeño del docente en cuanto se refiere al manejo de la pedagogía y tecnológico con la finalidad de que posibilite de potenciar su capacidad de generar respuestas anheladas en su trabajo cotidiano en concordancia a lo que demanda el mercado de trabajo del país.

Así, Day (2007, p. 19) dice: “que, en este siglo, para lograr y mantener una buena enseñanza se exige que el profesorado revise y reflexione con regularidad su forma de aplicar los principios de coherencia, diferenciación, progresión y continuidad y equilibrio, no sólo en el que y el cómo de su ejercicio docente, sino también en por qué en relación con sus fines morales fundamentalmente. Exige también que se aborden sus problemas de autoeficacia, identidad, satisfacción en el trabajo, el compromiso y la inteligencia emocional”.

2.2.2.2. Características del desempeño docente

Marchesi (2007, p. 30) señala: que el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de

prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los estudiantes y Segundo, la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. También afirma que la profesión docente es un arte refiriéndose a las actividades que realizan los profesores que exige conocer a cada uno de los estudiantes, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos.

Asimismo, exige una manera de nexo y una responsabilidad personal para coadyuvar de manera activa al progreso personal, mental, social y cordial de los alumnos. Además concluye que para incidir en el pensamiento del alumno, se tiene que saber su dificultad, sus métodos favoritos de aprendizaje, sus distintas clases de inteligencia, etc. Se tiene que conocer que la mente del alumno está presto a concretar a un pacto con la otra parte: la excepcional pericia del profesor como mago de la mente para cambiar la sujeción mental en libertad. Aquí se halla la cubre dorada de la pericia del profesor: su aptitud para esclarecer la mente.

Entonces, educar es una tarea permanente de ánimo o acicate de postura, orientaciones y pensamientos que posibilitan a los alumnos desarrollarse, en vez de retroceder, como seres humanos, crecer, en vez de limitarse, en su actitud y gama de capacidades, en igualdad de condiciones, una persona que tenga un sentido de vocación desempeña el papel de docente de forma más plena que un individuo que lo considere solo un trabajo, como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones

de la comunidad. (Valdés, 2009), p. 13).

Valdés (2009, p. 22) expresa que las primordiales funciones que deben realizar el educador en su desempeño son:

- a. La función instructiva – informativa, la que exige que el profesor dote a los estudiantes de los conocimientos fundamentales de las diferentes asignaturas que imparte.
- b. La función educativa, la que está presente en todo momento de la actividad pedagógica y que por tanto se desarrolla a lo largo de todo el proceso pedagógico. Esta tiene un carácter general y abarca la transformación del estudiante de manera integral y multifacética.
- c. La tarea orientadora, está enfocado principalmente en enseñar a los estudiantes los vínculos positivos encaminados a la realidad concreta, hacia el medio en que se desarrolla. El cumplimiento de esta función crea los valores sociales de los estudiantes hacia el contexto en que viven, les proporciona su concepción del mundo y ejerce una gran influencia sobre la esfera intelectual y moral de los estudiantes.
- d. La función desarrolladora, que expresa no sólo las relaciones hacia la orientación del estudiante como un sujeto activo en el proceso pedagógico, sino además el perfeccionamiento al máximo de las potencialidades creadoras y las capacidades de los estudiantes.
- e. La función investigativa, la que exige del docente un enfoque científico hacia los fenómenos pedagógicos, así como habilidades para plantearse hipótesis, proyectar y realizar estudios pedagógicos sencillos. Exige estar en capacidad de analizar la experiencia propia y la de los demás docentes, así como tener hábitos de estudio y trabajo con la literatura científica.
- f. La función movilizadora, expresada en el logro de una correcta actitud de los estudiantes hacia el estudio y el trabajo, así como en los motivos para mantener una conducta adecuada en la institución educativa y en su vida.

Por tanto, el desempeño docente es aquel que cuenta con las aptitudes y competencias que le posibilite gestionarse con notoriedad en la docencia, ligados a cumplir con sus obligaciones, actividades y roles de profesor

desempeñado por una persona, revelando celeridad, puntualidad, acierto y diligencia en el proceso de su realización.

La evaluación del desempeño es el proceso que posibilita evaluar la productividad global de un educador. Representa una actividad que, de una u otra manera, acostumbra realizarse en todo establecimiento educativo. La mayoría parte de los educadores pretende lograr feedback en relación a la manera en que se realiza sus tareas.

La evaluación del desempeño necesita asimismo contar de evaluaciones del nivel del desempeño, que son los mecanismos que faculta calificar el trabajo docente. La evaluación puede producir por medio de la observación del desempeño que puede ser directa o indirecta. La observación directa se da cuando quien califica el desempeño lo ve en persona. La observación indirecta ocurre cuando el evaluador debe basarse en otros elementos.

a.- Ventajas de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente permite que el departamento de evaluación y el especialista realicen acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada docente. Así mismo, determina las necesidades de capacitación y desarrollo; el desempeño deficiente puede indicar las necesidades de capacitar, actualizar, innovar al docente. (Nieto, 2001, p. 35).

b.- Principios que orientan la evaluación del desempeño docente

Entre los principios que orientan la evaluación del desempeño docente se destacan los siguientes: Evaluación del desempeño docente basada en la capacidad de los docentes, en oposición a aquellos basados en el rendimiento. Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa diseñar el rendimiento concreto en sí mismo. (Nieto, 2001, p.55).

Bajo esa lógica, se entiende, que una evaluación del desempeño, no

puede referirse a un solo modelo de docente; sino, se orienta a una comunidad específica, determinada y concreta de docentes, que cuentan condiciones y peculiaridades inherentes, de acuerdo a la edad, el sexo, tiempo de servicio y condiciones de trabajo.

c.- Modelos de evaluación del desempeño docente

Jiménez (2008), modelo basado en la opinión de los estudiantes: Es uno de los modelos con mayor historia y utilización en las instituciones de diferentes niveles educativos. El modelo parte del hecho de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza - aprendizaje, así como del cumplimiento de objetivos académicos por parte del docente. Este modelo supone que los estudiantes, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos docentes, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del docente dentro del aula.

La evaluación docente por medio de la apreciación de los educandos puede realizarse por medio de datos cuantitativos y cualitativos. Para la primera por lo general se usan interrogantes estructurado en una hoja o también puede realizarse en la plataforma web en línea siempre en cuando que la institución cuente con este mecanismo, lo cual posibilitará el empleo y análisis de datos (Caballero, 1992,p. 29).

De tal manera los alumnos pueden ser excelentes enjuiciadores del profesor porque ellos han sido testigos el desempeño de los profesores en los años que estuvieron en el centro educativo. Los alumnos tienen la capacidad de distinguir a docentes carismáticos de los otros que cuentan con un excelente desempeño en su labora educadora.

Caballero, (1992), Este modelo se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula”. Además faculta saber la apreciación del educador respecto de su propio rol como docente, y su actitud dentro de la disciplina que

desempeña, los obstáculos que ha encontrado en su trabajo, así como los objetivos que procura alcanzar. 1992, p.29.

d.- Instrumentos para la evaluación del desempeño docente

Montenegro (2003), en su libro sobre Evaluación del Desempeño Docente propone que esta evaluación está integrada por cuestionarios aplicables a profesores y a estudiantes, así como por reportes institucionales relativos a puntualidad y asistencia y entrega de listas de calificaciones. En el caso de los cuestionarios, validados en cuanto a contenido a través de la participación de los propios docentes y de las autoridades, están elaborados con reactivos que hacen referencia a actividades docentes claramente relacionadas con el logro de resultados de aprendizaje, acompañados con opciones múltiples de respuesta relativas a la utilidad que para el estudiante han tenido, de acuerdo a su percepción. p.36

e.- Funciones de la evaluación del desempeño docente

Chunga (2006) fija que una apropiada evaluación del desempeño debe contar, mínimamente, las siguientes funciones:

- i.** Funciones de diagnóstico : la evaluación debe explicar el desempeño docente en un tiempo definido y exacto, debe representar en sumario sus destrezas y desatinos más relevantes tal cual como se da en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de departamentos y de las cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.
- ii.** Función instructiva: el proceso de evaluación en sí mismo, si es resultado del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.
- iii.** Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente

se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el docente percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el docente conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y estudiantes, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

- iv. Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y, en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo

En realidad, toma conciencia y entiende con nitidez de todo lo que no conoce y requiere saber; y como efecto de este proceso de progreso personal, la necesidad de una mejora continua se transforma en su actividad indispensable para el docente y su persona.

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2017), plantea tres dimensiones:

2.2.2.4.1. Planificación del trabajo pedagógico

“La planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (p.13).

2.2.2.4.2. Gestión de la enseñanza y aprendizaje

“Es el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza – aprendizaje.”(p.13).

2.2.2.4.3. Responsabilidades profesionales

El cumplimiento de las obligaciones del trabajo y profesionales previamente fijadas. Estas incumben al deber del educador con las fases de aprendizaje, el anhelo de progreso profesional, la aptitud para meditar respecto de su trabajo y la de sus compañeros y su compromiso con las metas y objetivos de la organización. Igualmente, abarca el soporte y comunicación con todos los actores de la educación.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Líder

Gento Palacios, Samuel (2002) precisa que: “Líder es aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro, de la energía interior de otros seres humanos, para que éstos voluntariamente se esfuercen hasta alcanzar, del modo más eficaz y confortable posible, las metas que dichos seres humanos se han propuesto lograr para su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven” (pp. 2, 183).

2.3.2. Liderazgo

Chiavenato, Idalberto (2000) sostiene que: “El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer (...) incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse”.

2.3.3. Liderazgo del director

Es un asunto que se vincula, con la cultura organizacional y sus misión y visión de la entidad educativa. Gimeno (1995) manifiesta que el director,

desde la óptica del liderazgo educativo “Lo que hace es erigirse en representante de la cultura organizativa, a la vez que, desde esa posición propicia, en el sentido de alienta y deja que se manifiesten, nuevas reestructuraciones como resultado del desenvolvimiento de esas formas culturales” (p. 22). Se puede decir, sin embargo, que es la capacidad legitimada que tienen el director de la institución y el equipo jerárquico para motivar y comprometer al personal, planificar acciones, tomar decisiones, comunicarse con los demás, manejar conflictos institucionales, distribuir y delegar responsabilidades, y ejercitar decisiones considerando la opinión de los diversos actores, en función del logro de la misión, la visión y los valores del centro educativo.

2.3.4. Desempeño

El desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio- cultural, el entorno institucional, el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificarla profesión docente. (Montenegro, 2003, p. 18).

2.3.5. Desempeño docente

Saavedra (2008) opina que es la administración de determinadas actividades de enseñanza donde el docente concreta ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje, para ello recurre a distintas fuentes de información, adopta un comportamiento acorde al proceso educativo. Su función principal es la formación de habilidades y capacidades del estudiante. En tal sentido que un excelente desempeño laboral docente es la vitalidad más significativa que tiene un establecimiento educativo.

2.3.6. Evaluación del desempeño docente

Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y

de la profesionalización docente".

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

2.4.2. Hipótesis específicas

H1. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

H2. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

H3. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

2.5. Identificación de variables Variable (X)

X: Estilo de liderazgo del director

Variable (Y)

Y: Desempeño docente

Tabla 1

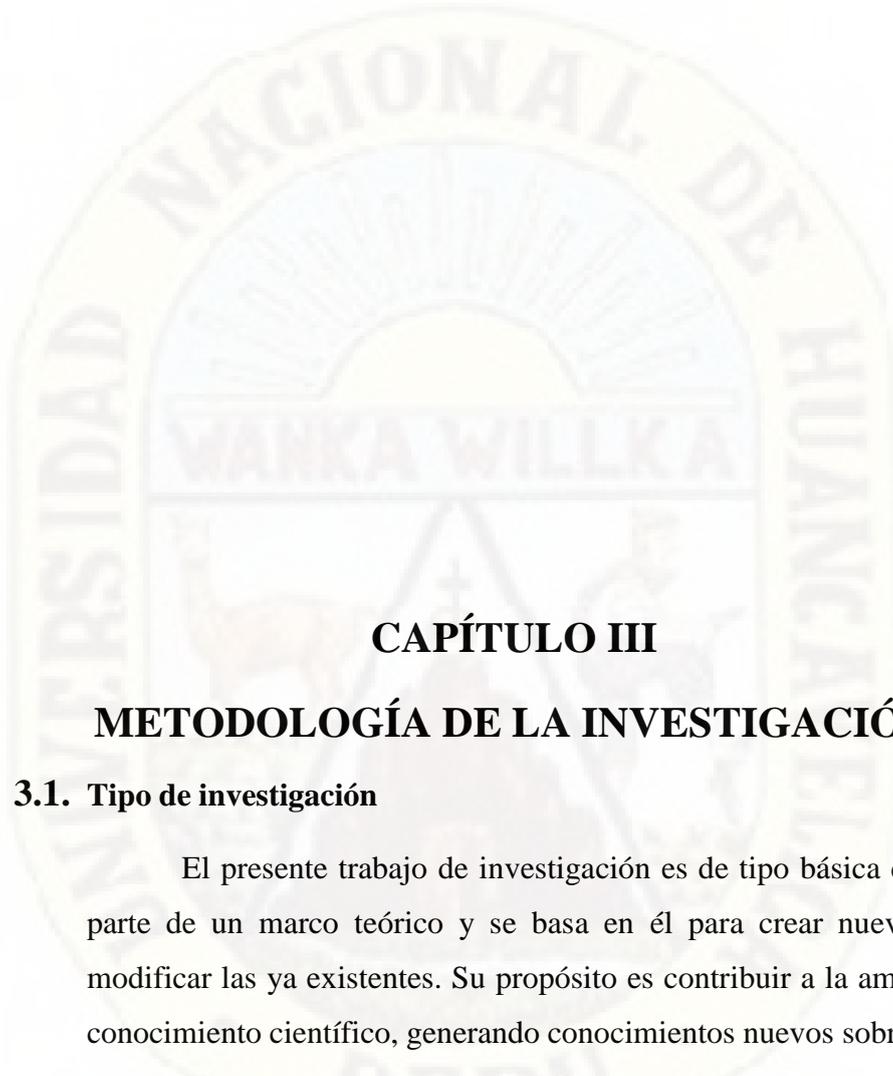
Las variables, dimensiones y operacionalización de variables.

INDICADORES	DIMENSIONES	INDICADORES
Estilo de liderazgo del director	Autoritario	Grado de control de sub alternos.
		Grado de estima a sus sub alternos.
	Democrático	Grado de toma de decisiones.
		Se preocupa por su personal.
		Confía en la capacidad de su personal.
	Liberal	Realiza la toma de decisiones compartidas.
Acepta sus contribuciones de su personal.		
Se preocupa por la tarea de su personal.		
Genera accesibilidad a la información.		
Delega responsabilidades.		
Planificación del trabajo pedagógico	Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales.	
	Conoce las características de los estudiantes.	
	Elabora estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	
	Fomenta un clima adecuado para el aprendizaje.	
Desempeño docente	Gestión de los aprendizajes	Emplea de un lenguaje claro y sencillo durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
		Promueve el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.
		Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar.
	Responsabilidades profesionales	Participa activamente en la gestión de la institución y en la mejora continua del PEI.
		Realiza diálogos con los estudiantes y padres de familia.
		Evalúa sobre la eficacia de su práctica docente.
		Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona.

Nota: información sobre las variables, dimensiones e indicadores. Fuente: elaboración propia.

2.6. Definición operativa de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS		
ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Autoritario	Grado de control de sub alternos.	Grado de control del director al personal docente es autoritario.	Cuestionario de encuesta		
		Grado de toma de decisiones.	Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.			
		Grado de estima a sus sub alternos.	Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.			
	Democrático	Se preocupa por su personal.	Muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico. Demuestra preocupación por el desempeño de su persona			
		Confía en la capacidad de su personal".	Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo. Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.			
		Realiza la toma de decisiones compartidas.	Permite que los docentes participan con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.			
		Acepta sus contribuciones de su personal.	Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales			
	Liberal	Se preocupa por la tarea de su personal.	Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.			
		Genera accesibilidad a la información.	Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.			
		Delega responsabilidades.	Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.			
	DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales.		Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes	Cuestionario de encuesta
			Conoce las características de los estudiantes.		Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	
Elabora estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje			
Gestión de los aprendizajes		Fomenta un clima adecuado para el aprendizaje.	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.			
		Emplea de un lenguaje claro y sencillo durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
		Promueve el desarrollo de las capacidades de sus Estudiantes.	"Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			
		Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
Responsabilidades profesionales		Participa activamente en la gestión de la institución y en la mejora continua del PEI.	Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I.E., UGEL u otras instituciones locales.			
		Realiza diálogos con los estudiantes y padres de familia.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
		Evalúa sobre la eficacia de su práctica docente.	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido. Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva			
		Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona.	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.			



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica debido a que parte de un marco teórico y se basa en él para crear nuevas teorías o modificar las ya existentes. Su propósito es contribuir a la ampliación del conocimiento científico, generando conocimientos nuevos sobre un hecho o fenómeno (Ary, 1996 y Hernández, 2014).

En particular, se determina de acuerdo a la relación o grado de asociación que existe entre las variables liderazgo del director y el desempeño docente en un momento establecido.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de estudio es correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población y determina la relación de “dos variables están correlacionadas cuando al variar una variable la otra

varía también. Esta correlación puede ser positiva o negativa. Este tipo de estudio evalúa el grado de relación entre dos variables.” (Hernández, 2010).

3.3. Método de investigación

Partiendo del pensamiento que el método, posibilita mayor luz para ejecutar un estudio investigativo, en la medida en que acceda hacer los actos en orden, organización, averiguación, examen y reflexión por parte del investigador que origina nuevos conocimientos, me concedo usar los siguientes métodos.

3.3.1. Método general:

La aplicación del método científico se concretó con las siguientes acciones:

- Identificación del problema por investigar.
- Planteamiento del problema de la investigación.
- Formulación de hipótesis para contrastar.
- Contrastación de hipótesis mediante la recolección de datos e informaciones.
- Organización de resultados utilizando técnicas de la estadística.
- Comunicación de los resultados de la tesis redactando mediante una técnica.

3.3.2. Métodos específicos

a) Método descriptivo

Por medio del método descriptivo, se va explicar, examina y evalúa las particularidades de las variables, como también las informaciones recogidas. El método descriptivo posibilita recoger y tabular las informaciones para después examinar e interpretar.

La meta no es solamente levantar datos, sino vaticinar e establecer los nexos que hay entre las dos variables reconocidas. Para eso se va levantar la información sobre la base de la hipótesis que se ha planteado, después se expondrá el resumen, el deseo es sacar generalizaciones primordiales que posibiliten coadyuvar para fortalecer los conocimientos vinculados a la

gestión y servicio educativo.

b) Métodos lógicos

Se cuenta con los siguientes: analítico-sintético; inductivo-deductivo

i. Inductivo

Para examinar casos particulares a partir de allí se sacará conclusiones de naturaleza general.

ii. Deductivo

Como quiera que la deducción parte de verdades previamente establecidas como principio general para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez, se aplicará para deducir o concluir de los principios generales ya conocidos a lo particular, recurriendo para ello a la aplicación, comprobación y demostración.

iii. Analítico

Para examinar los temas del marco referencial, como también los resultados del estudio, que radica en separar de un todo, en sus elementos para ver su carácter, características, nexos, etc. Vale decir, para analizar exhaustivamente los resultados, eso va a comprometer mirar, describir, analizar opinadamente los componentes de un todo. Para Gutiérrez-Sánchez (1990), “el método analítico, distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado”. (p.133)

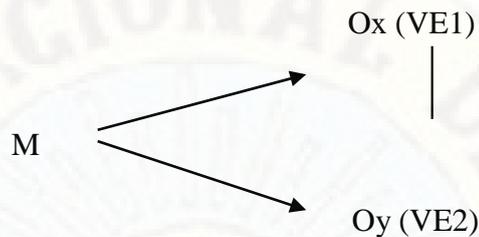
iv. Sintético

Se va aplicar para sintetizar e integrar el contenido de la investigación a partir de los datos que se obtiene, de ese modo fortalecer los conocimientos existentes, esto se hará mediante el razonamiento lógico, vale decir, mediante este método se va analizar y sintetizar la información recopilada con el afán de estructurar las ideas.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es el correlacional, puesto que describe

relaciones entre dos o más definiciones, categorías y variables es un determinado momento. “La investigación correlacional tiene sus bases en numerosas pruebas estadísticas que señalan coeficientes de correlación entre las variables. Estos coeficientes son representados numéricamente para indicar la fuerza y dirección de una relación” (Alston, 2017). Su esquema es el siguiente:



Denotación:

M = Muestra de investigación

Ox = Variable 1: Estilos de liderazgo del director

Oy = Variable 2: Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.5. Población, Muestra y Muestreo

3.5.1. Población

La población objetivo está integrado por 7 directores, 38 docentes de las instituciones educativas de la red educativa rural Casay – Mantacra, distrito de Pampas, Ugel de Tayacaja, de la región de Huancavelica. Cada una con diferentes de población directiva y docente, como se describe en el siguiente cuadro

Tabla 2*Relación de instituciones educativas de la red Casay – Mantacra, Pampas.*

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NIVEL	Nº DE DIRECTORES	Nº DE DOCENTES
01	ABRAHAM VALDELOMAR PINTO	SECUNDARIA	1	2
02	CASAY	SECUNDARIA	1	7
03	CESAR VALLEJO	SECUNDARIA	1	9
04	ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR	SECUNDARIA	1	7
05	ABRAHAM VALDELOMAR PINTO	PRIMARIA	1	10
06	1181	INICIAL		1
07	196	INICIAL	1	1
08	1069	INICIAL	1	1
TOTAL			7	38

Nota: información sobre las instituciones de la red Casay – Mantacra, Pampas. Fuente: área de planificación de la Ugel Tayacaja.

3.5.2. Muestra

Se recogió la muestra y su magnitud para ser representativa se aprecia de manera subjetiva. Se sustenta en una adecuada estrategia y el buen entendimiento del investigador. La muestra está conformada por 8 entidades Educativas de la Red “Casay – Mantacra”, distrito de Pampas, de la Ugel de Tayacaja.

Para tal efecto se ha tomado como muestra la totalidad de la población desarrollado por 45 docentes, entre directores y docentes, esta red comprende 4 centros poblados, que se caracterizan por ser Multigrado, Unidocente y Polidocente. Cabe resaltar que en las escuelas unidocentes los docentes asumen una doble función, de director y docente a la vez, esto dificulta muchas veces el progreso de la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

3.5.3. Muestreo

La muestra se conseguirá por medio la técnica de muestreo censal intencional puesto son pocos docentes.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Para el desarrollo de la tesis se va usar las siguientes técnicas:

a) Análisis documental

Por medio de esta técnica se va lograr la información de fuentes secundarias, que se encuentran en: “material bibliográfico impreso: libros, boletines, revistas, folletos, tesis, trabajos académicos, periódicos y otros”.

b) Encuesta

El levantamiento de datos sobre la inteligencia emocional y el rendimiento académico se tuvo que aplicar un cuestionario orientado a directores y docente de las instituciones educativas que conforman la red educativa Casay – Mantacra.

El referido cuestionario ha estado integrado por 24 ítems desarrollados en función a las dimensiones de los “estilos de liderazgo y desempeño docente” como:

- ✓ Autoritario (3 ítems)
- ✓ Democrático (5 ítems)
- ✓ Liberal (4 ítems)
- ✓ Planificación del trabajo pedagógico (3 ítems)
- ✓ Gestión de los aprendizajes (4 ítems)
- ✓ Responsabilidades profesionales (5 ítems)

Cada ítem del cuestionario tuvo como valor teniendo en cuenta la escala de Likert, a como sigue:

- ✓ Nunca (0 puntos)
- ✓ Casi Nunca (1 punto)
- ✓ A Veces (2 puntos)

✓ Casi Siempre (3 puntos)

✓ Siempre (4 puntos)

c) Observación no experimental

Se usará esta técnica para lograr datos para hacer la triangulación a fin de tener la mejor certidumbre para examinar con sencillez los resultados. El estudio no experimental, es aquella que se efectúa sin manipular deliberadamente variables. Se basa especialmente en la contemplación de fenómenos tal y como ocurre en su ambiente natural para examinarlos después.

La técnica de encuesta, según Briones (2008) permite lograr datos válidos y confiables.

3.6.2. Instrumentos

Una vez identificado las variables, dimensiones a medir y sus indicadores, se elabora los instrumentos, validación, prueba piloto y elaboración de prueba final del instrumento, luego se aplicó el instrumento, organización de las respuestas e interpretación de los resultados mediante paquetes estadísticos, desde luego se tiene que contar autorización para aplicar el instrumento. Los instrumentos a utilizar son:

a) Cuestionarios

Para encontrar información de cada una de las variables planteadas se usó cuestionarios, según Hernández y otros (2014). Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. (p. 93).

Para (Roldán, 2017 y Chasteauneuf, 2009), en fenómenos sociales, la herramienta más usada para levantar los datos es el cuestionario. De acuerdo (Roldán, 2017 y Brace, 2013), un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a las variables a medir, es menester que sea congruente con el planteamiento del problema e hipótesis, el cuestionario tendrá preguntas cerradas.

Para Hernández et al (2014), “Preguntas cerradas son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar”. Asimismo, las interrogantes deben ser nítidas, exactas y claros para que los participantes en el sondeo, no se equivoquen por lo que es de doble sentido.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El tratamiento estadístico se hizo utilizando el paquete estadístico IBMSPSS Statistics 23, los datos se presentarán en tablas de distribución defrecuencias, en las que se usará la estadística descriptiva e inferencial y para el cálculo de la correlación se usará base de datos, IBM SPSS Statistics 21. Los datos levantados se presentarán de manera de resúmenes, tablas y gráficos estadísticos. El análisis de datos se realizará tomando en cuenta los niveles de medición de las variables y mediante las técnicas de la estadística descriptiva (distribución de frecuencias y gráficas) e inferencial (para estimar parámetros y probar hipótesis). El análisis de datos se hará teniendo en cuenta la formulación de las hipótesis hechas y los objetivos propuestos.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Utilicé el método o prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrada, cuyo símbolo es “ X^2 ”, esto por lo que la hipótesis a probar es correlacional y se espera una relación entre dos variables categorías.

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Presentación e Interpretación de Resultados.

4.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Estilo de Liderazgo del Director.

En la tabla 3 se presentan los resultados generales obtenidos de la aplicación del cuestionario 1, ítem 01, se aprecia que 41 docentes (91,11%) consideran como siempre el grado de control del director al personal docente es autoritario y casi siempre 4 docentes(8,89%), ver figura 1.

Tabla 3

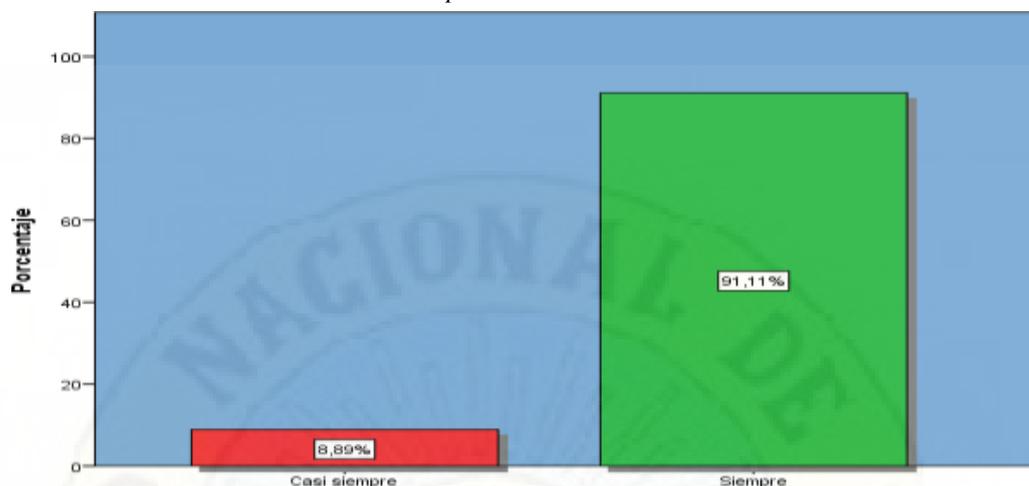
Grado de control del director al personal docente es autoritario.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Siempre	4	8,9	8,9	8,9
Siempre	41	91,1	91,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultado sobre el ítem, grado de control del director al personal docente es autoritario. Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Grado de control del director al personal docente es autoritario.



Nota. La figura muestra las cifras sobre el grado de control del director al personal docente es autoritario. Fuente: Autoría propia.

En la tabla 4 se expone los resultados generales logrados de la aplicación del cuestionario 1, ítem 02, se aprecia que 44 docentes (97,80%) consideran como siempre que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución y casi siempre 1 docente (2,20%), ver figura 2.

Tabla 4

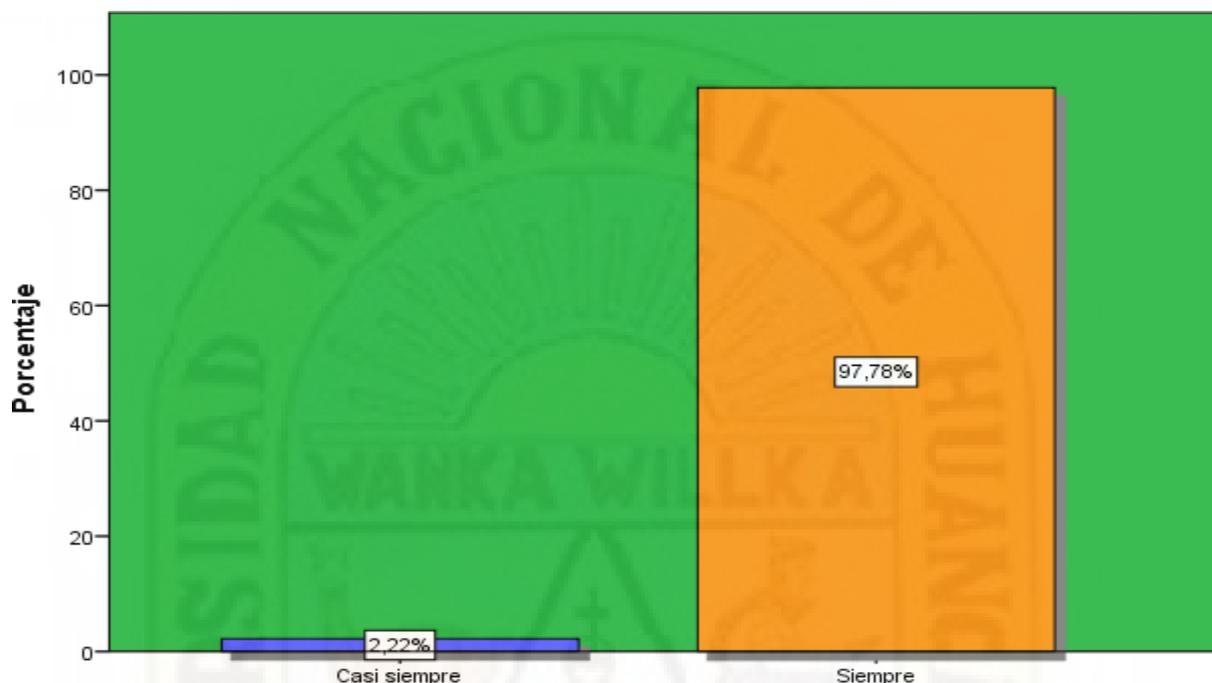
Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	1	2,2	2,2	2,2
Siempre	44	97,8	97,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultado sobre el ítem, considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución. Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.



Nota. La figura muestra las cifras sobre considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución. Fuente: Autoría propia.

En la tabla 5 se presentan los resultados generales logrados de la aplicación del cuestionario 1, ítem 03, se aprecia que 42 docentes (93,30%) consideran como siempre que desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo y casi siempre 3 docentes (6,70%), ver figura 3.

Tabla 5

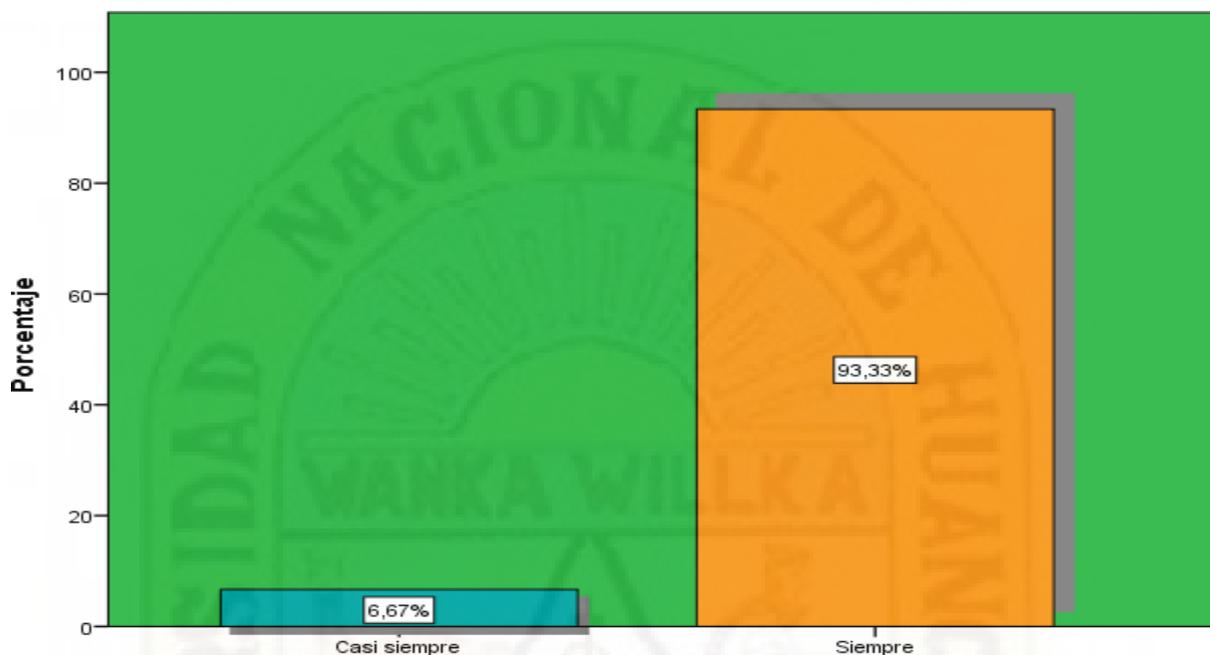
Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,7	6,7
	Siempre	42	93,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota. Resultados del ítem, desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo. Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.



Nota. La figura muestra las cifras sobre desconfía en que sus docentes son capaces de involucrarse a sí mismo. Fuente: Autoría propia.

En la tabla 6 se exponen los resultados generales logrados de la aplicación del cuestionario 1, ítem 04, se aprecia que 44 docentes (97,80%) consideran como siempre que muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico y casi siempre 1 docente (2,20%), ver figura 4.

Tabla 6

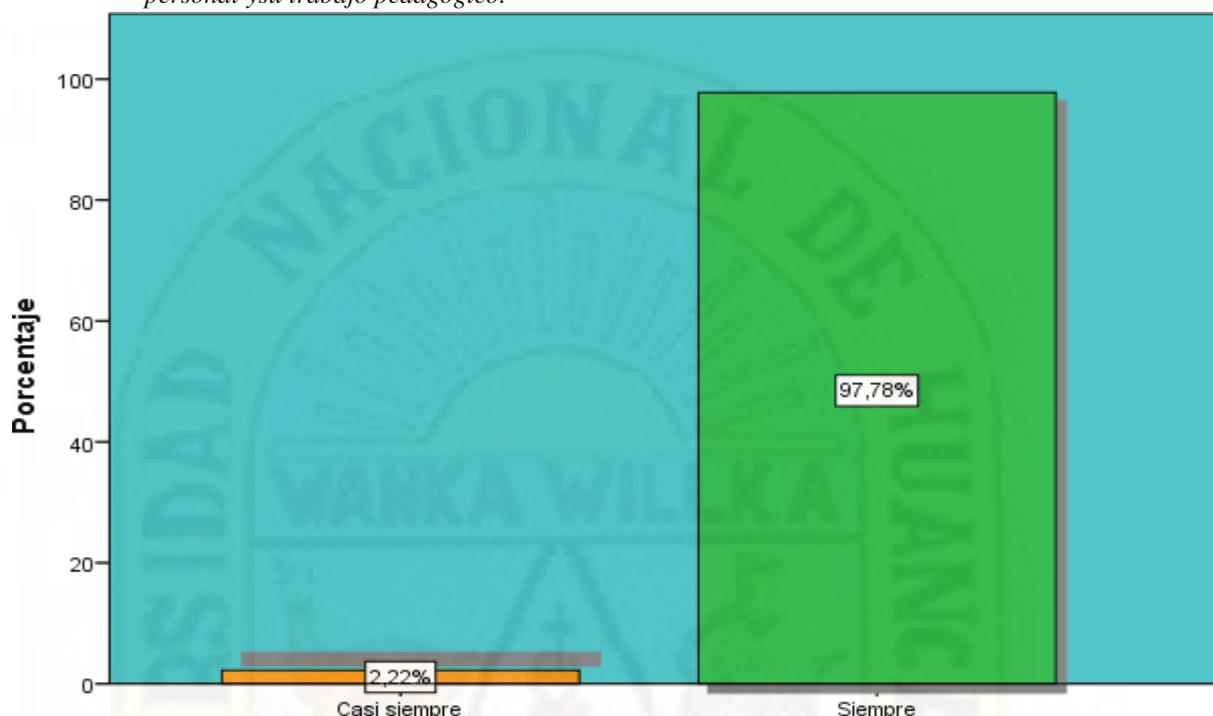
Muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	2,2	2,2	2,2
	Siempre	44	97,8	97,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico. Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Gráfico de barras sobre muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico.



Nota. La figura muestra las cifras sobre muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico. Fuente: elaboración propia.

Según se puede ver en la tabla 7 se exponen los resultados generales logrados de la aplicación del cuestionario 1, ítem 05, se aprecia que 39 docentes (86,67%) consideran como siempre que demuestra preocupación por el desempeño de su personal, casi siempre 3 docentes (6,67%) y a veces 3 docentes (6,67%), ver figura 5.

Tabla 7

Demuestra preocupación por el desempeño de su personal.

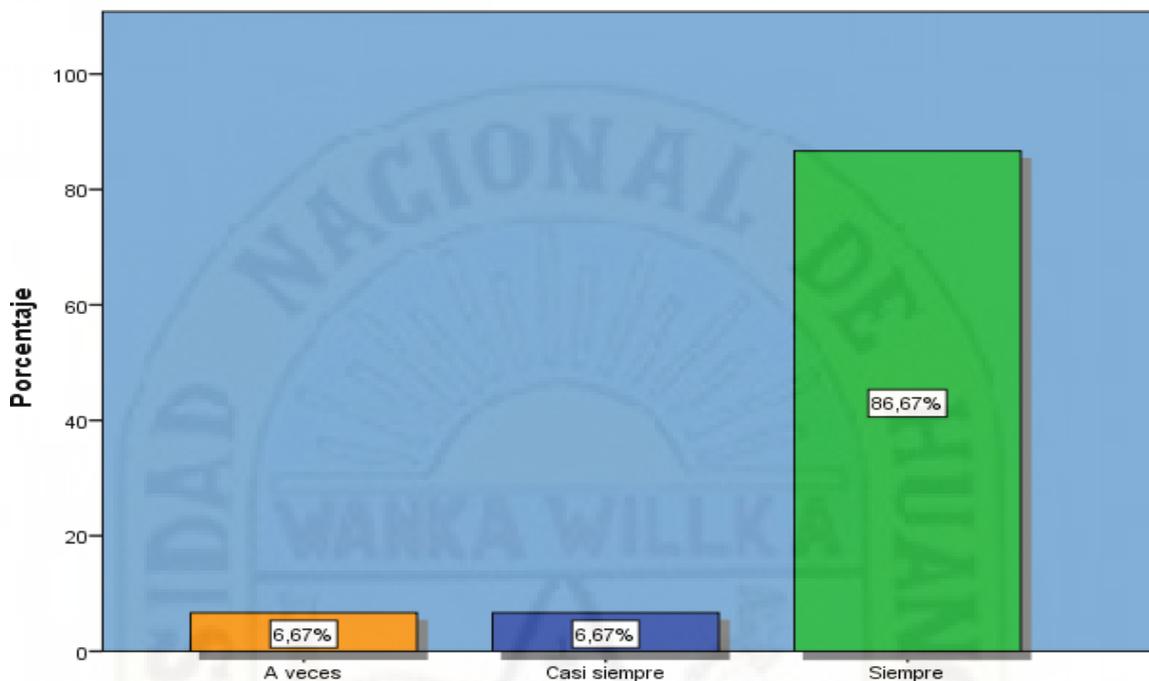
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	6,67	6,7	6,7
	Casi siempre	3	6,67	6,7	13,3
	Siempre	39	86,67	86,7	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, demuestra preocupación por el desempeño de su personal.

Fuente: elaboración propia.

Figura 5

Demuestra preocupación por el desempeño de su personal.



Nota. La figura muestra las cifras sobre demuestra preocupación por el desempeño de su personal Fuente: elaboración propia.

Según se puede ver en la tabla 8 se presentan los resultados generales logrados de la aplicación del cuestionario 1, ítem 06, se aprecia que 38 docentes (84,44%) consideran como siempre que confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo, casi siempre 6 docentes (13,33%) y a veces un docente (2,22%), ver figura 6.

Tabla 8

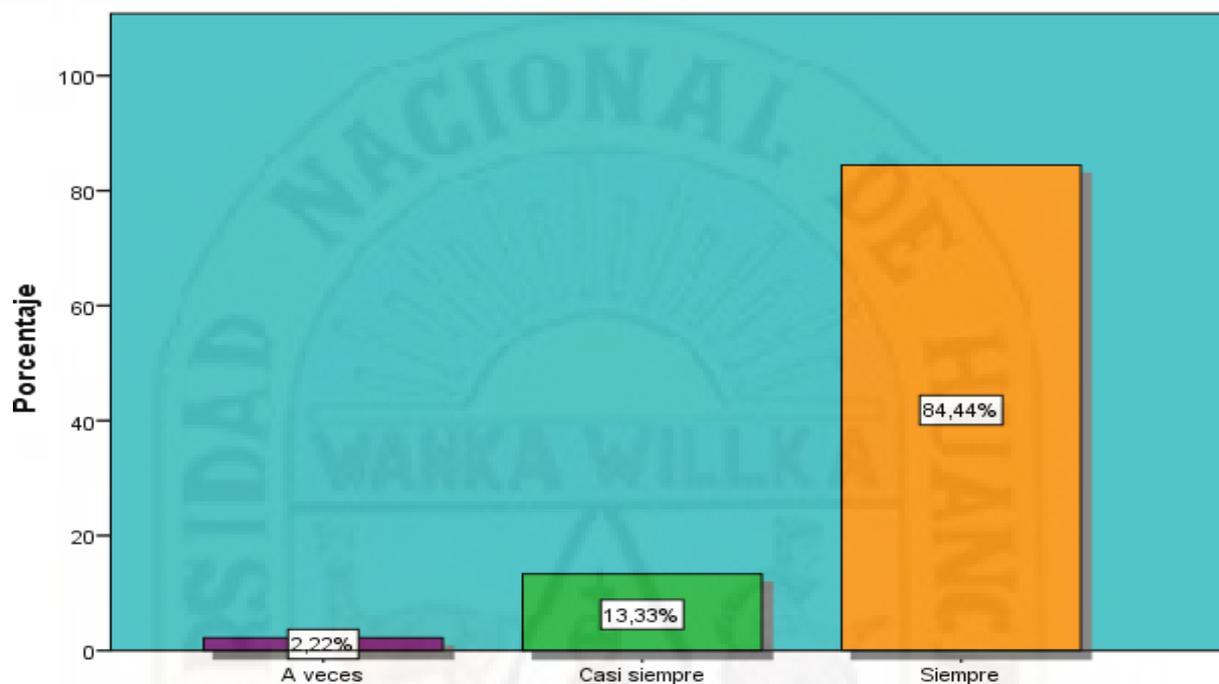
Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,22	2,2	2,2
	Casi siempre	6	13,33	13,3	15,6
	Siempre	38	84,44	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: resultados del ítem, confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo. Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.



Nota. La figura muestra las cifras sobre confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo. Fuente: elaboración propia.

En función a los resultados que se ve en la tabla 9 obtenidos de la aplicación del cuestionario 1, ítem 07, se aprecia que 31 docentes (68,89%) consideran como siempre que fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes, casi siempre 10 docentes (22,22%) y a veces 4 docentes (8,89%), ver figura 7.

Tabla 9

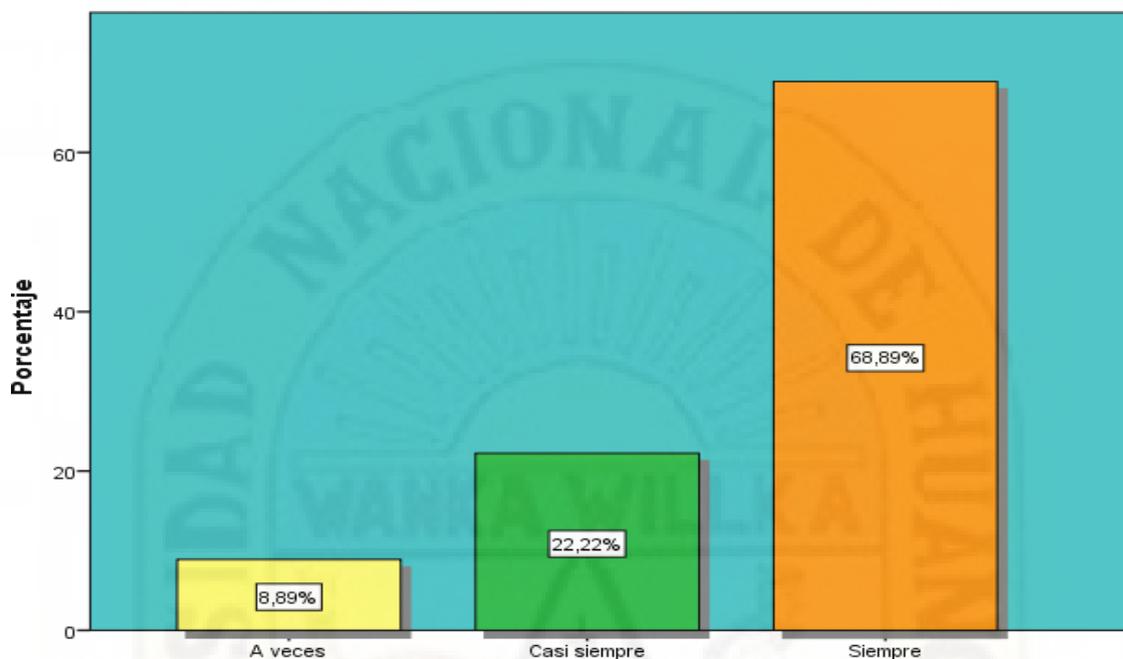
Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	8,89	8,9
	Casi siempre	10	22,22	31,1
	Siempre	31	68,89	100,0
	Total	45	100,0	

Nota: resultados del ítem, fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes. Fuente: elaboración propia.

Figura 7

Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.



Nota. La figura muestra las cifras sobre fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 10, se muestra los resultados logrados por medio el IBM SPSS Statistics 23, respecto del ítem 08 del cuestionario 01 denominado; posibilita que los profesores participen con la libertad en el momento de tomar decisiones en favor del Centro Educativo, que consideran como siempre 39 docentes (86,67%) y casi siempre 6 docentes (13,33%).

Tabla 10

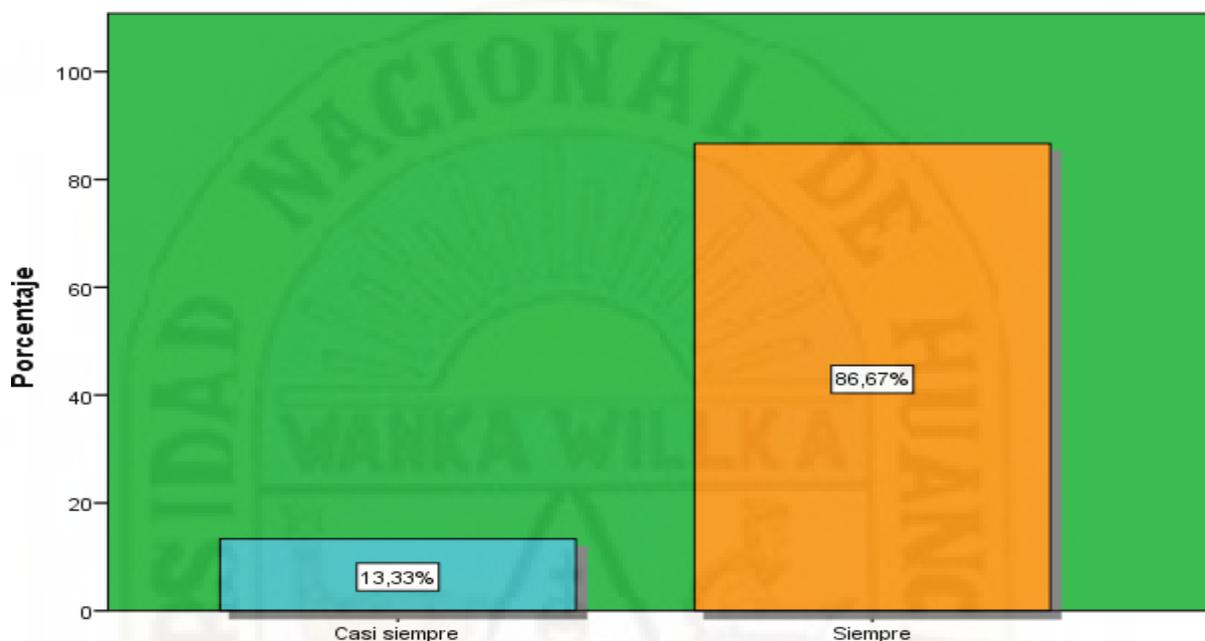
Permite que los docentes participen con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	13,33	13,3	13,3
	Siempre	39	86,67	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: resultados del ítem, permite que los docentes participen con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa. Fuente: elaboración propia.

Figura 8

Permite que los docentes participen con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.



Nota: La figura muestra las cifras sobre permite que los docentes participen con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 11, se aprecia los resultados logrado por medio el IBM SPSS Statistics 23, sobre el ítem 09 del cuestionario 01 denominado; admite las ideas que los docentes contribuyen para conseguir los objetivos organizacionales, que consideran como siempre 37 docentes (82,22%) y casi siempre 8 docentes (17,78%).

Tabla 11

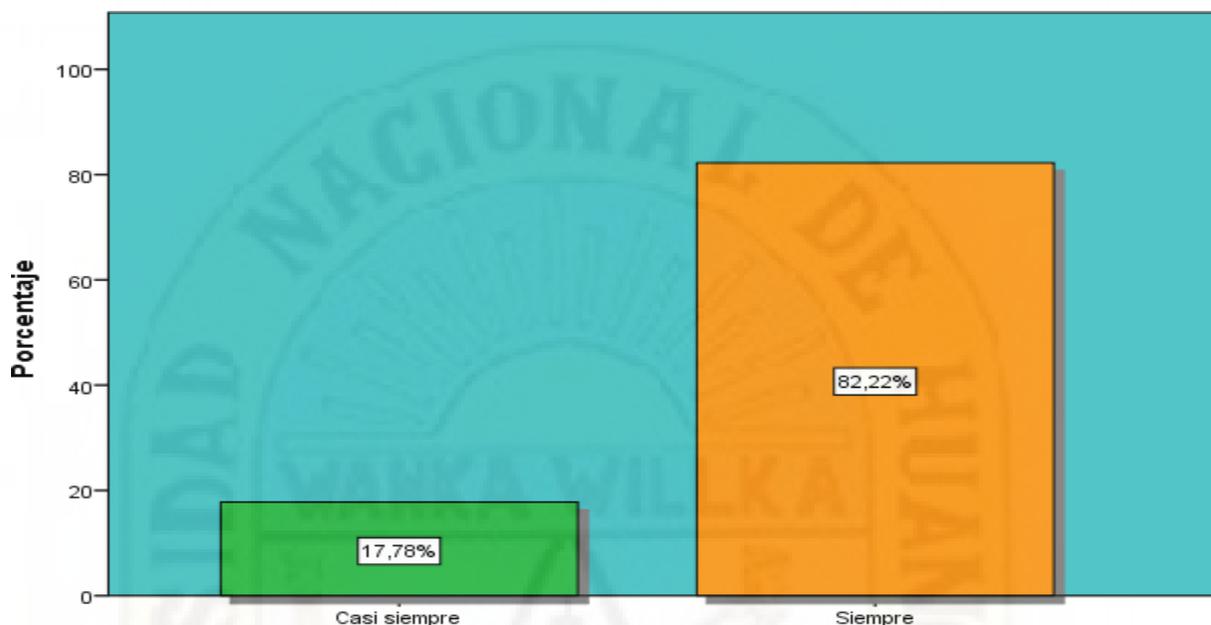
Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	17,78	17,8	17,8
	Siempre	37	82,22	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales. Fuente: elaboración propia.

Figura 9

Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales.



Nota. La figura muestra las cifras sobre acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 12, se presenta los resultados logrados por medio el IBM SPSS Statistics 23, respecto al ítem 10 del cuestionario 01 denominado; delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones correctas en el tema pedagógico, que consideran como siempre 40 docentes (88,89%) y casi siempre 5 docentes (11,11%).

Tabla 12

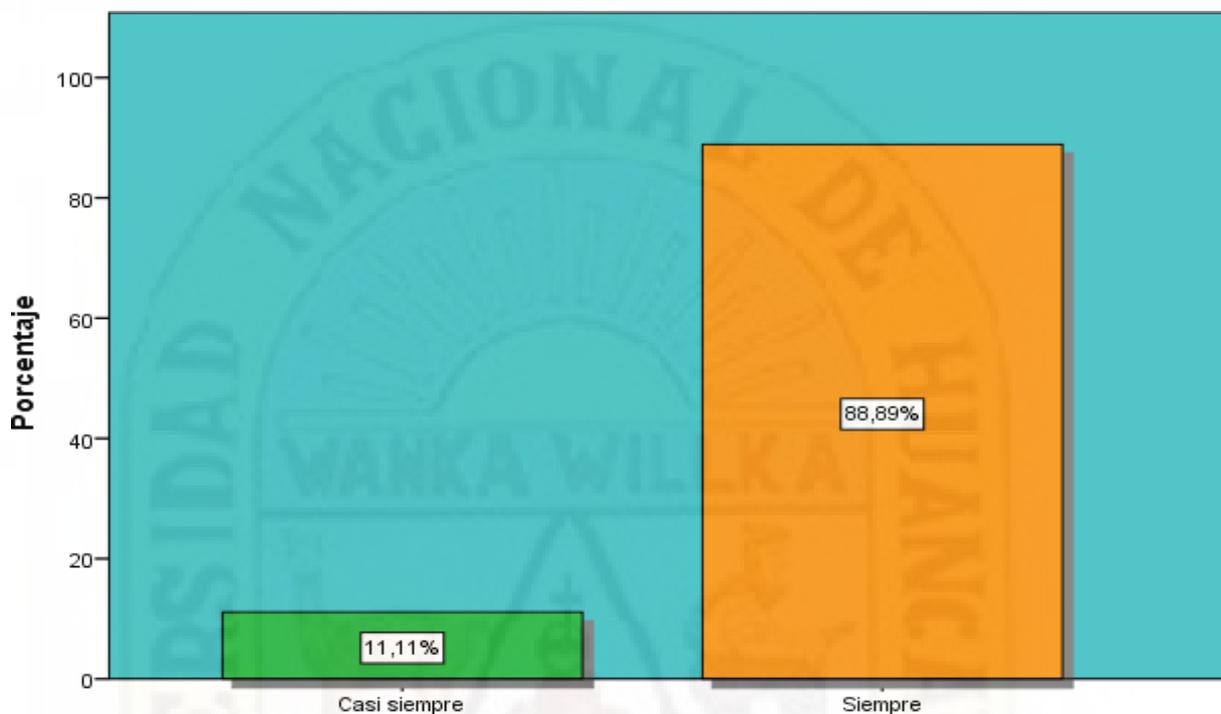
Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	11,11	11,1	11,1
	Siempre	40	88,89	88,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico. Fuente: elaboración propia.

Figura 10

Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes enel aspecto pedagógico.



Nota. La figura muestra las cifras sobre delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 13, se expone los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 23, respecto al ítem 11 del cuestionario 01, denominado; proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan, que consideran como siempre 36 docentes (80,00%) y casi siempre 5 docentes(20,00%).

Tabla 13

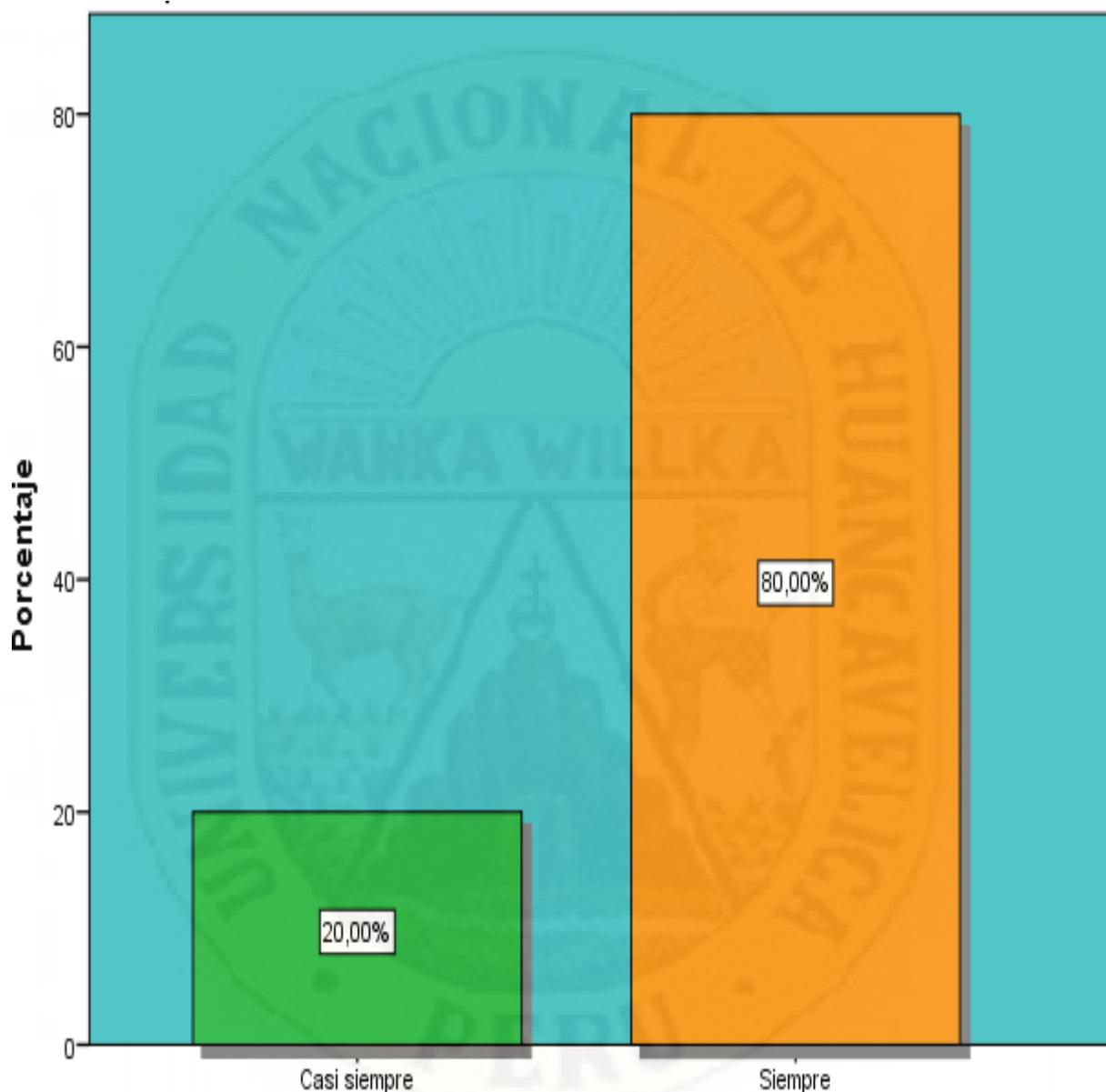
Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	20,0	20,0	20,0
	Siempre	36	80,0	80,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, proporciona información solo cuando los docentes losolicitan. Fuente: elaboración propia.

Figura 11

Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.



Nota. La figura muestra las cifras sobre proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 14, se presenta los resultados logrados a través de IBMSPSS Statistics 23, respecto del ítem 12 del cuestionario 01, denominado: espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas. Respondieron: como siempre 39 docentes (86,67%), casi siempre 5 docentes (11,11%) y a veces un docente (2,22%).

Tabla 14

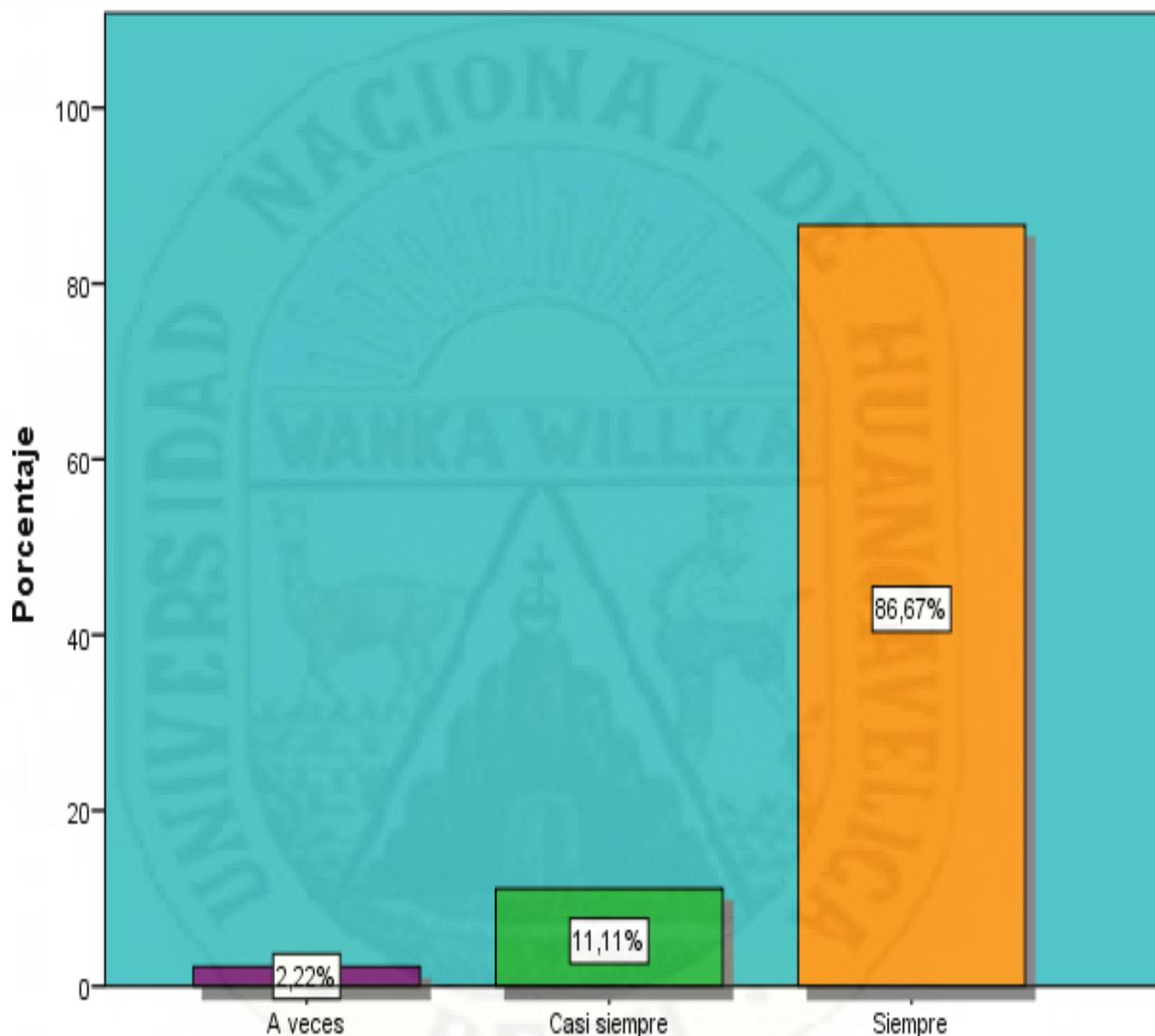
Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,22	2,2	2,2
	Casi siempre	5	11,11	11,1	13,3
	Siempre	39	86,67	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas. Fuente: elaboración propia.

Figura 12

Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.



Nota. La figura muestra las cifras sobre espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas. Fuente: elaboración propia.

4.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Docente.

En la Tabla 15, se expone los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 21, respecto del ítem 13 del cuestionario 02, denominado; identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes, resultado: como siempre 42 docentes (93,33%), casi siempre 3 docentes (6,67%).

Tabla 15

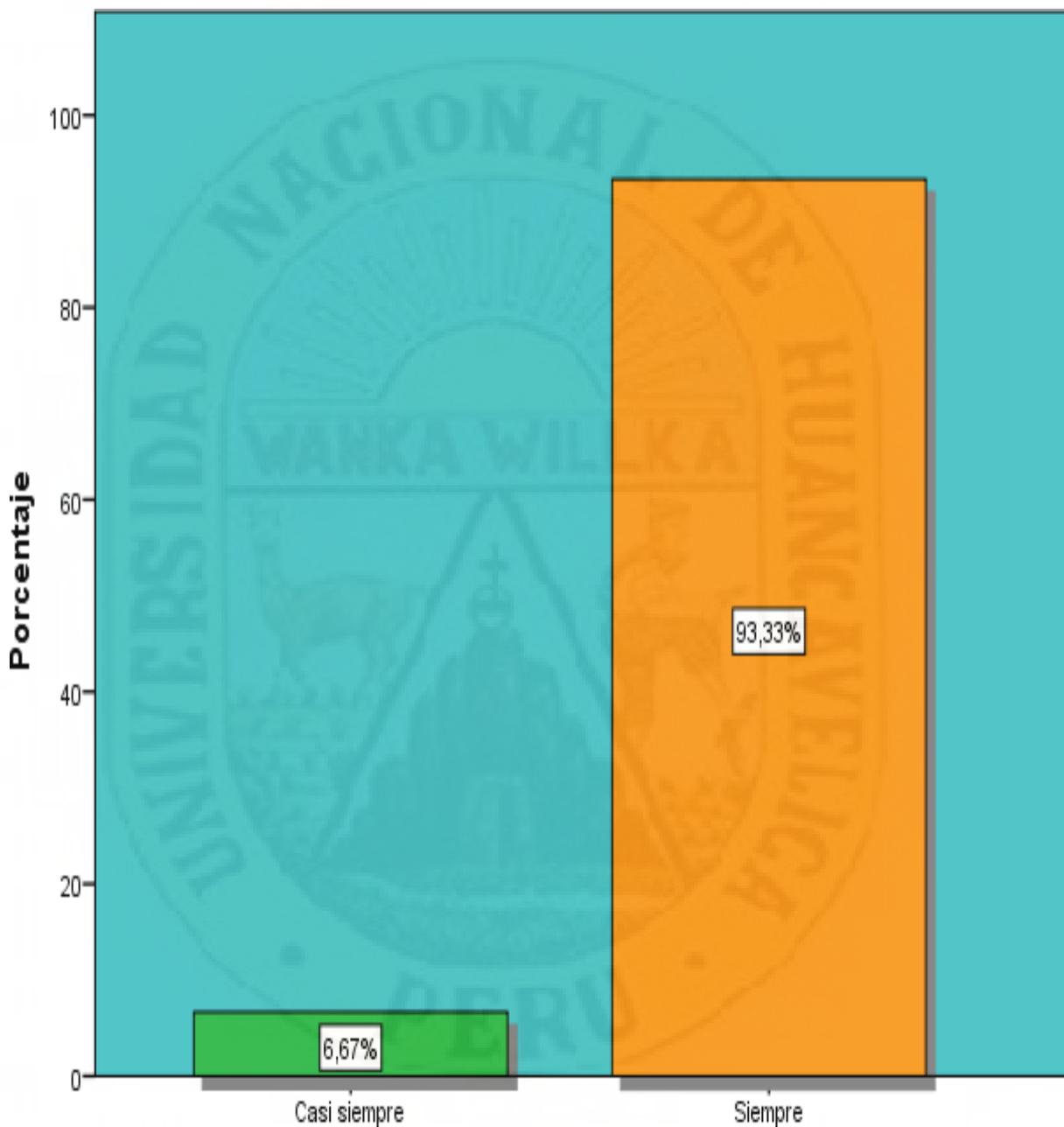
Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	6,67	6,7	6,7
	Siempre	42	93,33	93,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes. Fuente: elaboración propia.

Figura 13

Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.



Nota. La figura muestra las cifras sobre identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 16, se expone los resultados logrados por medio de IBM SPSS Statistics 21, respecto del ítem 14 del cuestionario 02, denominado; distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, resultado: como siempre 37 docentes (82,22%), casi siempre 8 docentes (17,78%).

Tabla 16

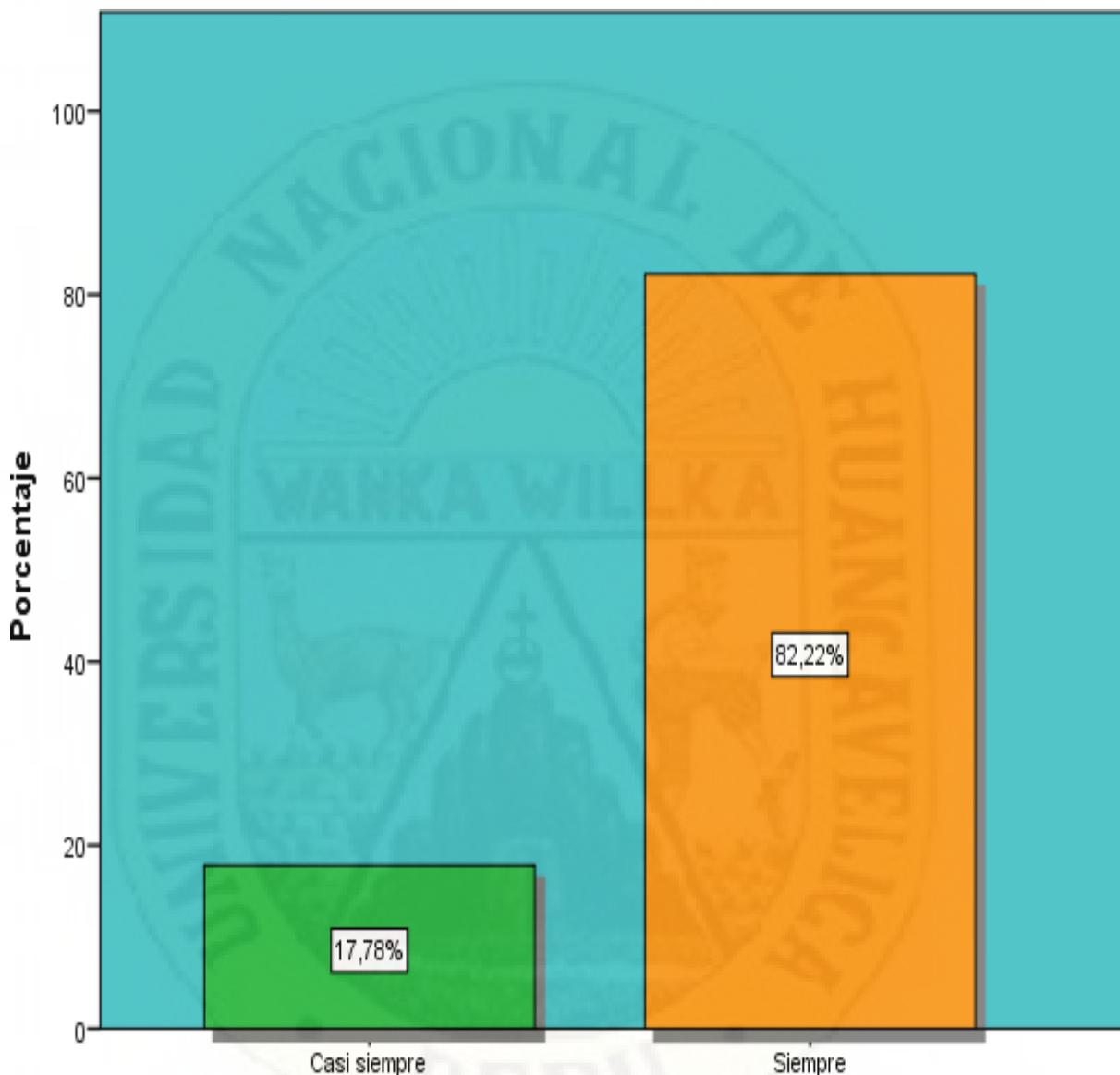
Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	17,78	17,8	17,8
	Siempre	37	82,22	82,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Fuente: elaboración propia.

Figura 14

Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.



Nota. La figura muestra las cifras sobre distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 17, se expone los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 21, respecto del ítem 15 del cuestionario 02, denominado: selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCNEB, guías y Fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), teniendo en consideración los conocimientos, las particularidades de sus alumnos y el contexto del aprendizaje como siempre 35 docentes(77,78%), casi siempre 10 docentes (22,22%).

Tabla 17

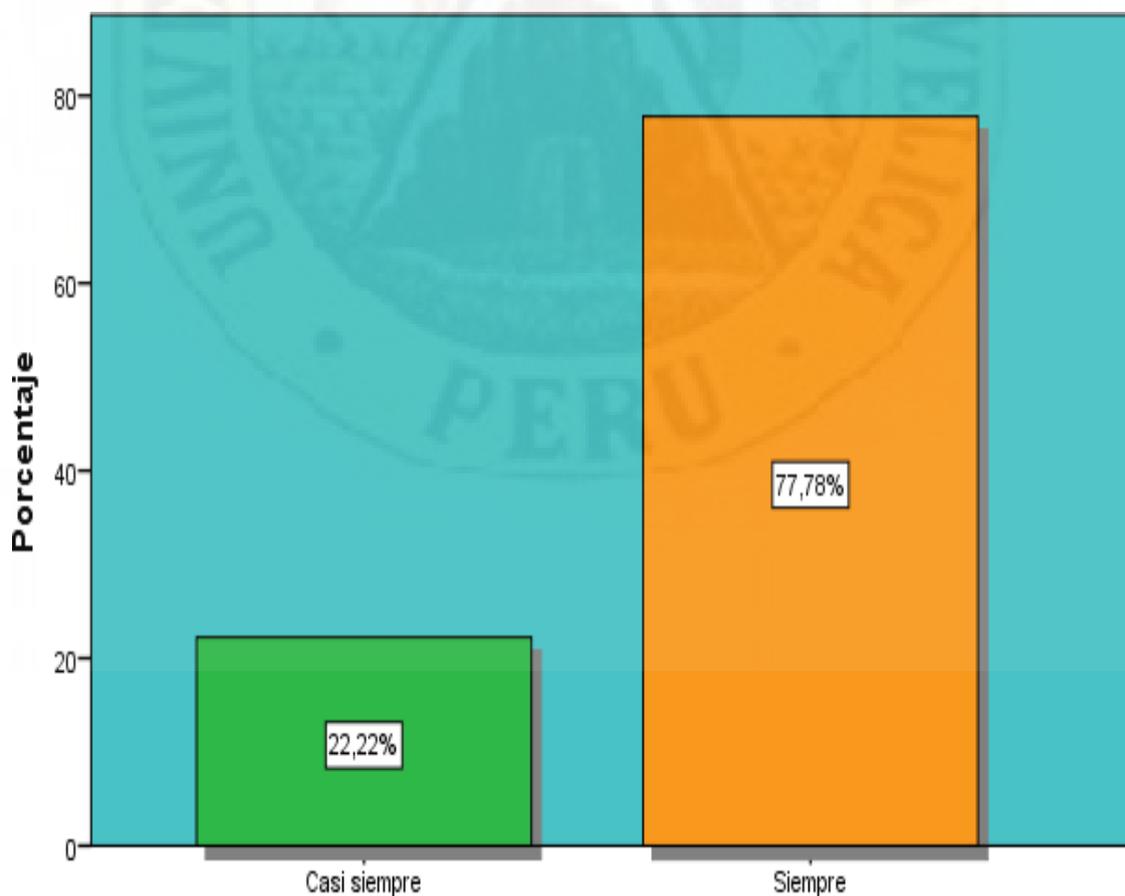
Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, CNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	22,22	22,2	22,2
	Siempre	35	77,78	77,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, CNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje. Fuente: elaboración propia.

Figura 15

Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y



otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.

Nota. La figura muestra las cifras sobre selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 18, se expone los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 21, respecto del ítem 16 del cuestionario 02, denominado; establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural , resultado: como siempre 39 docentes (86,67%), casi siempre 5 docentes (11,11%) y a veces un docente (2,22%).

Tabla 18

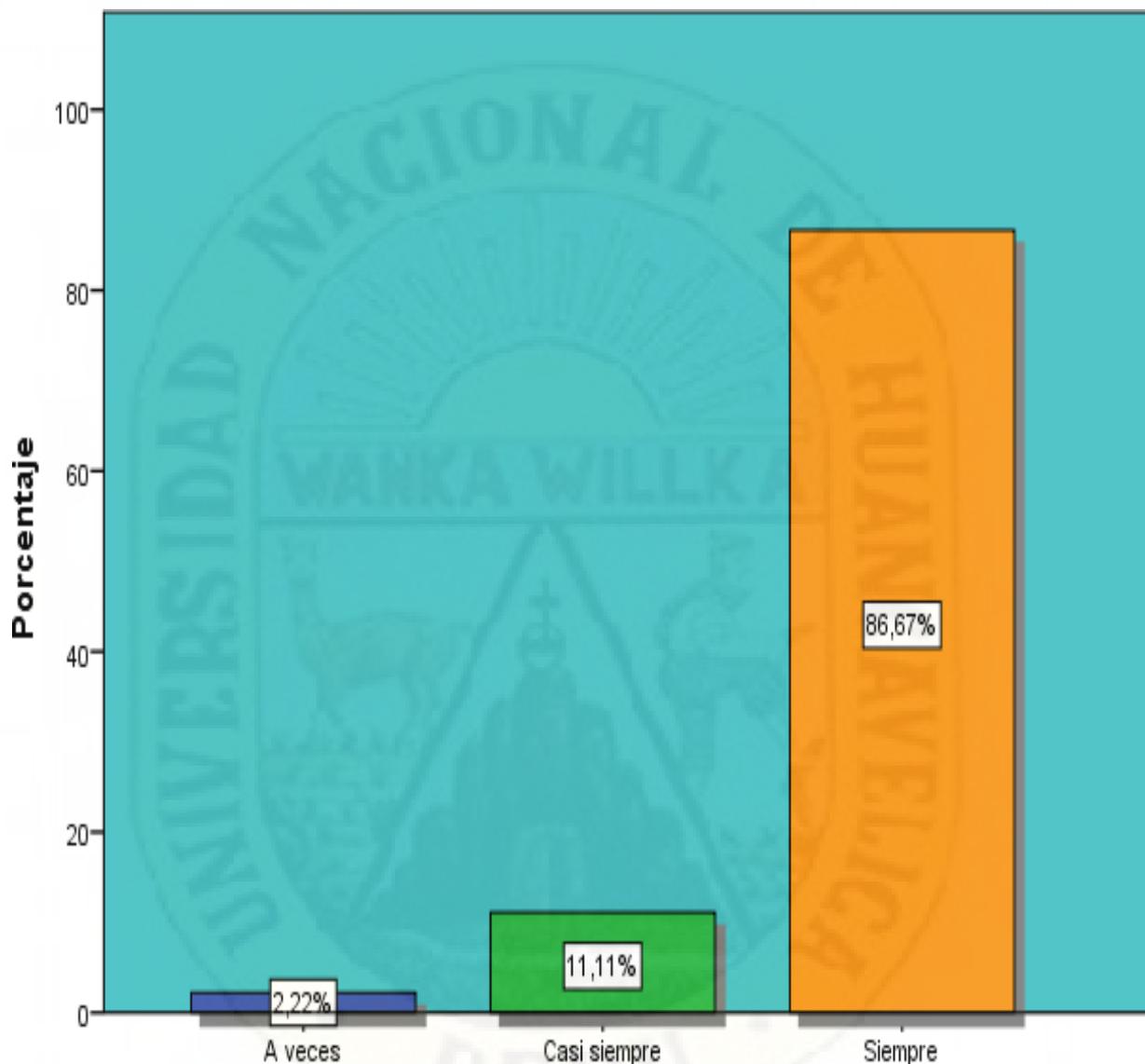
Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	A veces	1	2,22	2,2	2,2
	Casi siempre	5	11,11	11,1	13,3
	Siempre	39	86,67	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural. Fuente: elaboración propia.

Figura 16

Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula,



desde el enfoque intercultural.

Nota. La figura muestra las cifras sobre, establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 19, se expone los resultados conseguidos a través de IBM SPSS Statistics 21, sobre el ítem 17 del cuestionario 02, denominado; emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje, resultado: como siempre 35 docentes (8,89%), casi siempre 6 docentes (13,33%) y a veces 4 docentes (8,89%).

Tabla 19

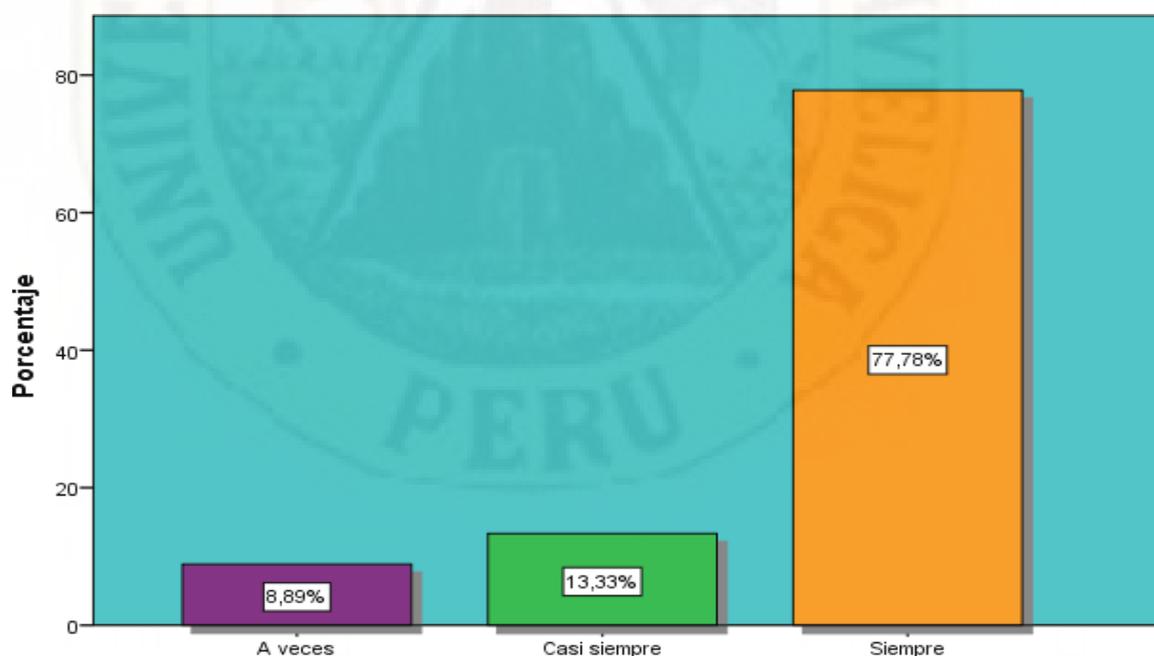
Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	8,89	8,9	8,9
	Casi siempre	6	13,33	13,3	22,2
	Siempre	35	77,78	77,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje. Fuente: elaboración propia.

Figura 20

Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.



Nota. La figura muestra las cifras sobre, emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 20, se expone los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 21, respecto del ítem 18 del cuestionario 02,

denominado; promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje , resultado: como siempre 33 docentes (73,33%), casi siempre 12 docentes (26,67%).

Tabla 20

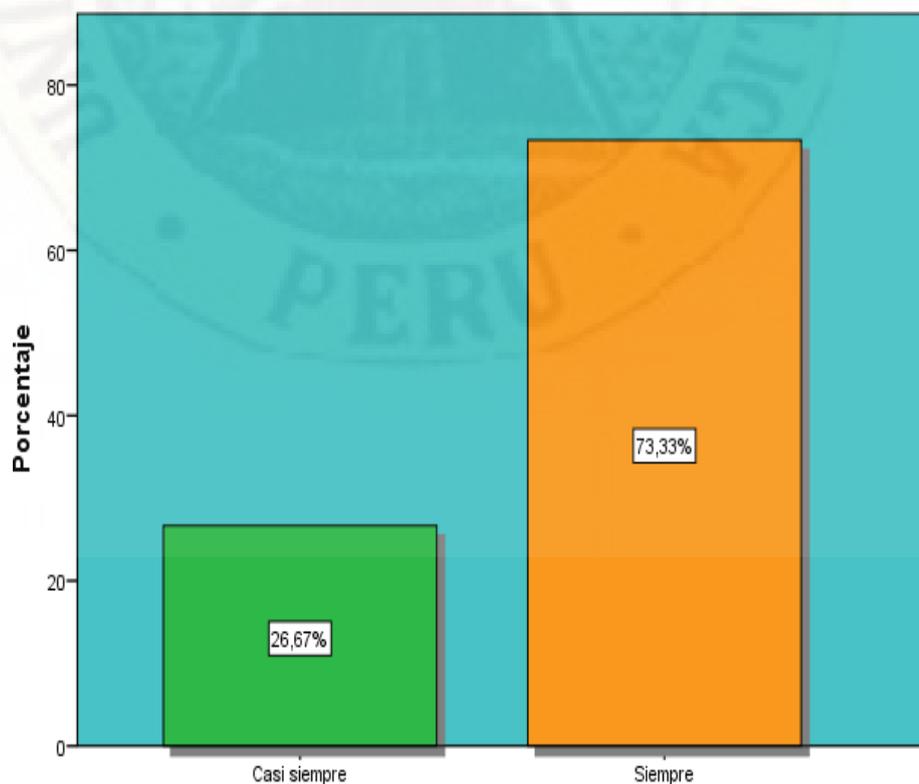
Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	26,67	26,7	26,7
	Siempre	33	73,33	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje. Fuente: elaboración propia.

Figura 21

Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus



procesos de aprendizaje.

Nota. La figura muestra las cifras sobre promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 21, se expone los resultados conseguidos por medio de IBM SPSS Statistics²¹, sobre el ítem 19 del cuestionario 02, denominado; aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados resultado: como siempre 33 docentes (73,33%), casi siempre 9 docentes (20,00%) y a veces 3 docentes (6,67%).

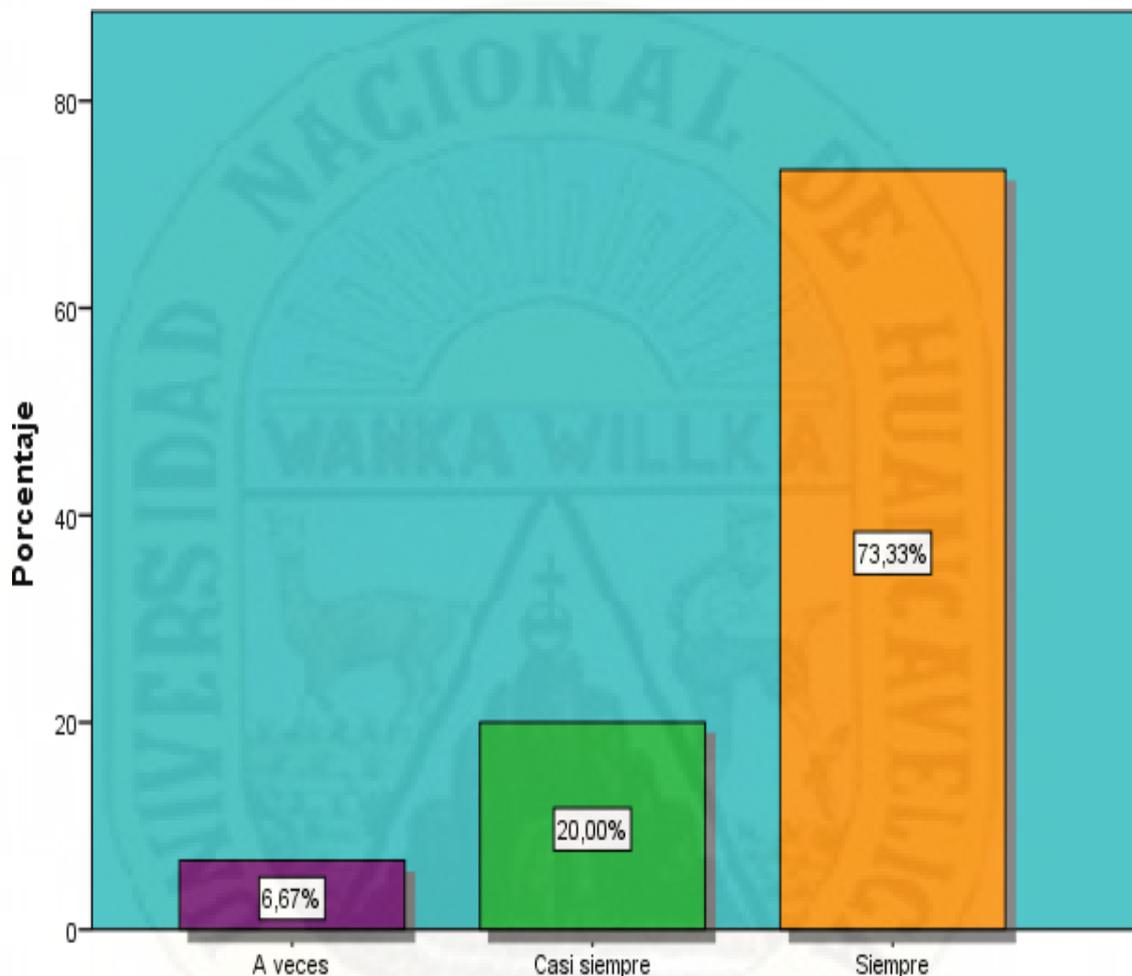
Tabla 21
Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	3	6,67	6,7	6,7
Casi siempre	9	20,00	20,0	26,7
Siempre	33	73,33	73,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados. Fuente: elaboración propia.

Figura 22

Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.



Nota. La figura muestra las cifras sobre aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados. Fuente:elaboración propia.

En la Tabla 22, se expone los resultados logrados por medio de IBM SPSS Statistics 21, sobre el ítem 20 del cuestionario 02, denominado; participa con sus estudiantes en actividades como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I. E., UGEL u otras instituciones locales como siempre 33 docentes (73,33%) y casi siempre 12 docentes (26,67%).

Tabla 22

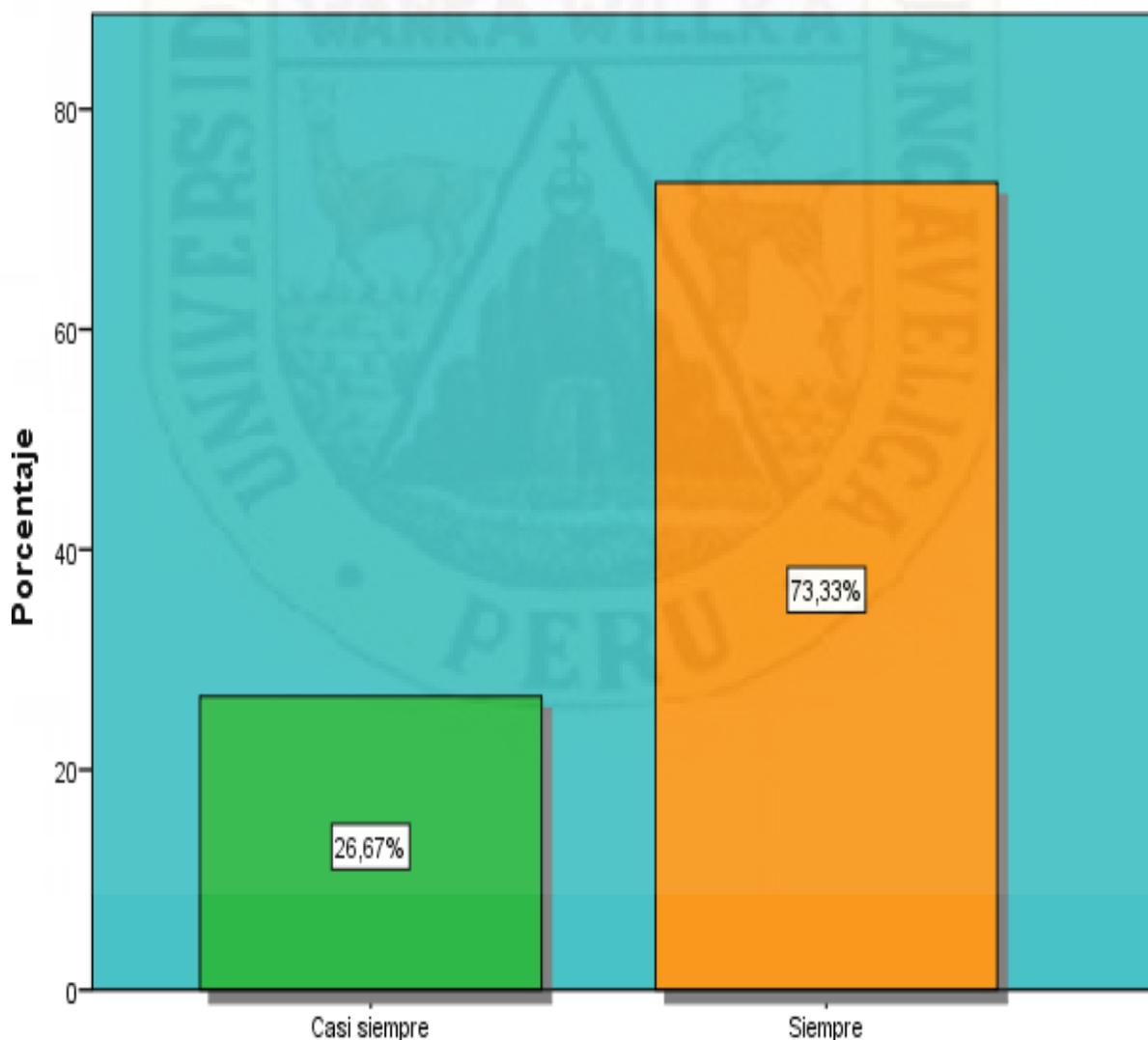
Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I.E. de la UGEL u otras instituciones locales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	26,67	26,7	26,7
	Siempre	33	73,33	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I.E. de la UGEL u otras instituciones locales. Fuente: elaboración propia.

Figura 23

“Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos)



fomentados por las I. E., UGEL u otras instituciones locales.

Nota. La figura muestra las cifras sobre participa con sus estudiantes en actividades (como

ferias, campeonatos, concursos) fomentados por las I. E., UGEL u otras instituciones locales. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 23, se exponen los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 21, sobre el ítem 21 del cuestionario 02, denominado; orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio – afectivo y cognitivo , resultado: como siempre 35 docentes (77,78%) y casi siempre 10 docentes (22,22%).

Tabla 23

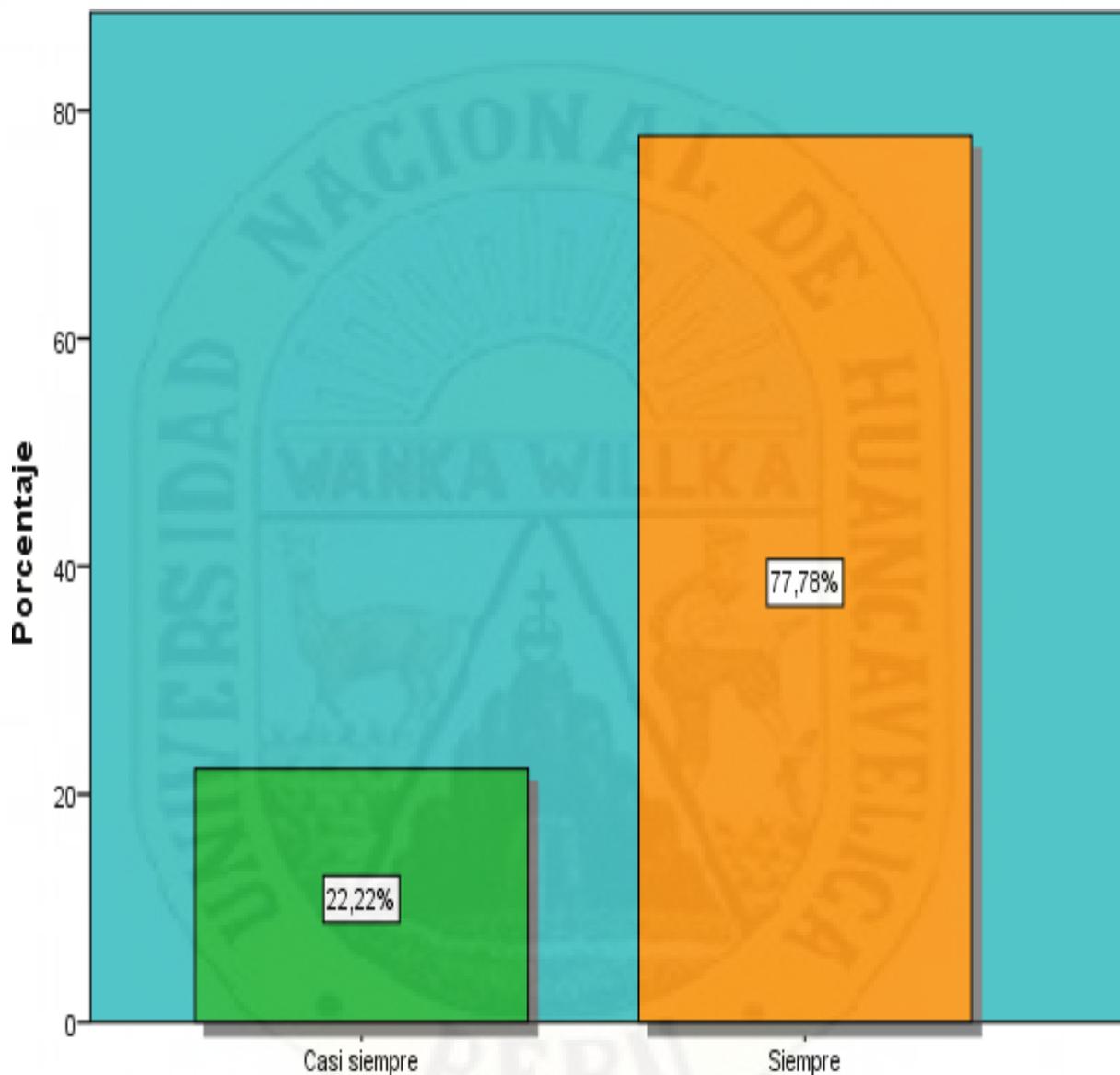
Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	22,22	22,2	22,2
	Siempre	35	77,78	77,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo. Fuente: elaboración propia.

Figura 24

Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio – afectivo y cognitivo.



Nota. La figura muestra las cifras sobre, orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio – afectivo y cognitivo. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 24, se expone los resultados logrados a través de IBM SPSS Statistics 21, sobre el ítem 22 del cuestionario 02, denominado; entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido, resultado: como siempre 32 docentes (77,11%), casi siempre 9 docentes (20,00%) y a veces 4 docentes (8,89%).

Tabla 24

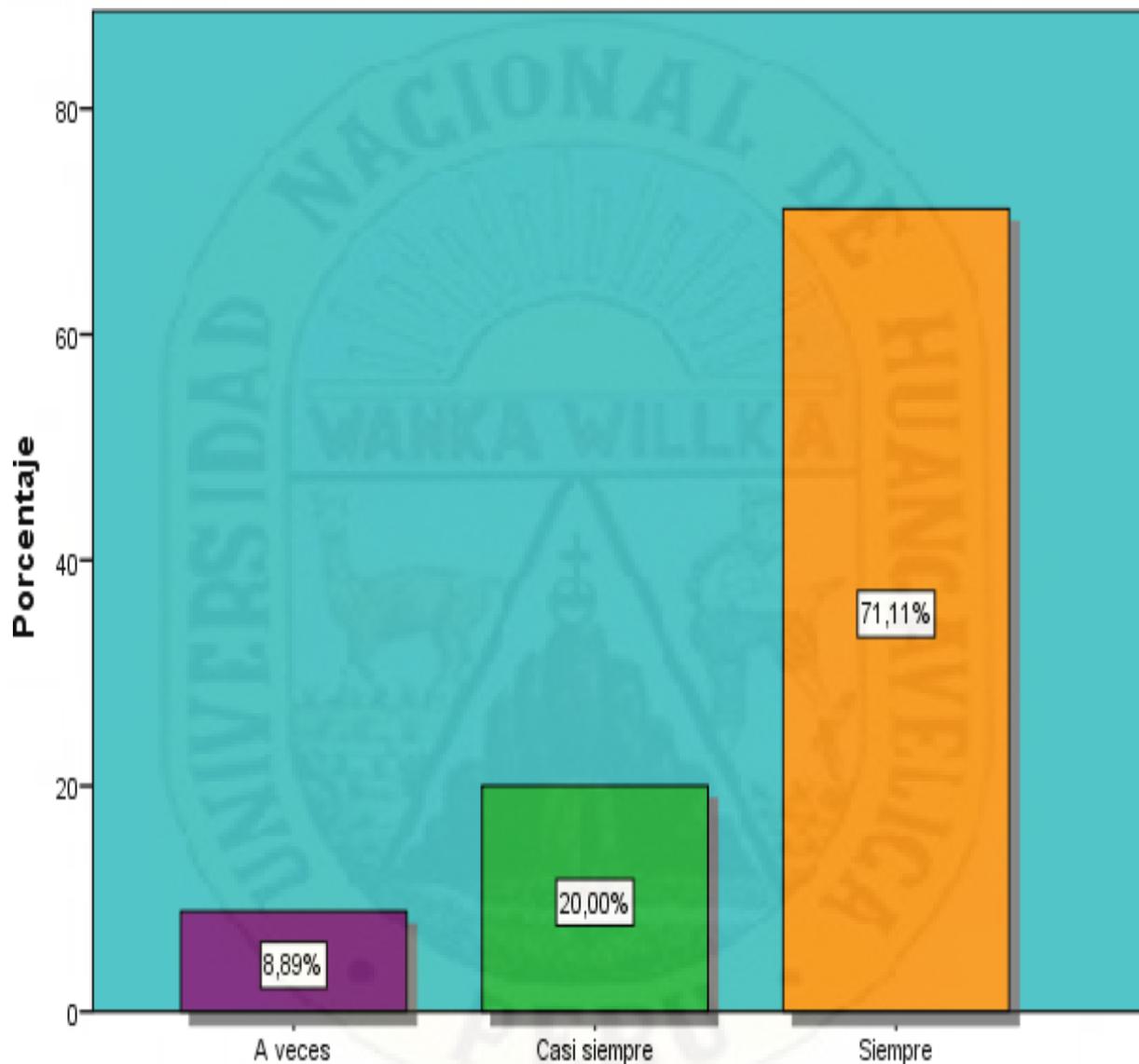
Entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	8,89	8,9	8,9
	Casi siempre	9	20,00	20,0	28,9
	Siempre	32	71,11	71,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido. Fuente: elaboración propia.

Figura 25

Entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.



Nota. La figura muestra las cifras sobre entrega los documentos técnico – pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 25, se expone los resultados logrados a través de IBMSPSS Statistics 21, sobre el ítem 23 del cuestionario 02, denominado; asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectiva, resultado: como siempre 39 docentes (86,67%) y casi siempre 6 docentes (13,33%).

Tabla 25

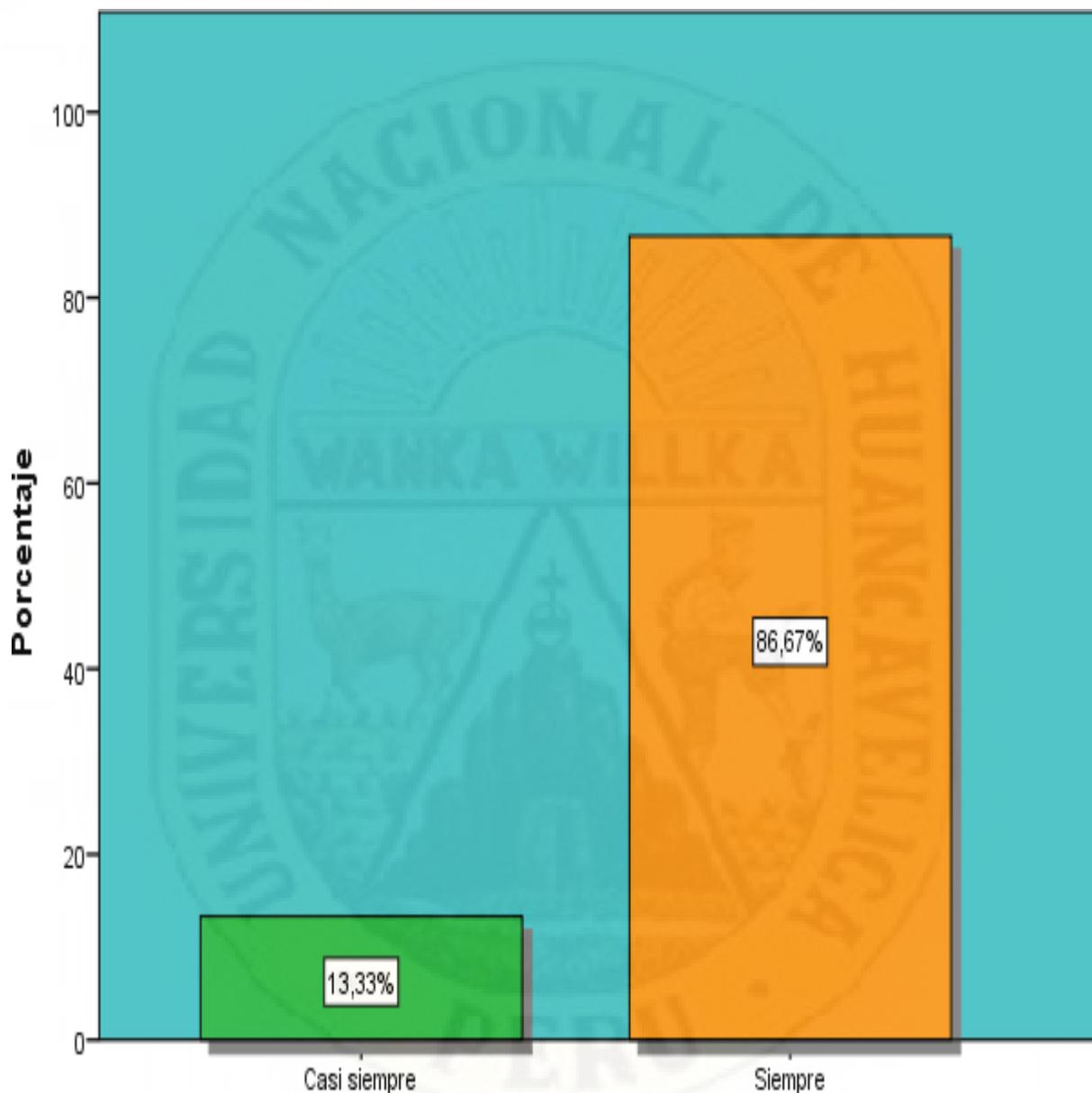
Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	6	13,33	13,3	13,3
	Siempre	39	86,67	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva. Fuente: elaboración propia.

Figura 26

Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectiva.



Nota. La figura muestra las cifras asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógico efectiva. Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 26, se exponen los resultados logrados por medio de IBM SPSS Statistics 21, sobre el ítem 24 del cuestionario 02, denominado; demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional, resultado: como siempre 36 docentes (80,00%) y casi siempre 9 docentes (20,00%).

Tabla 26

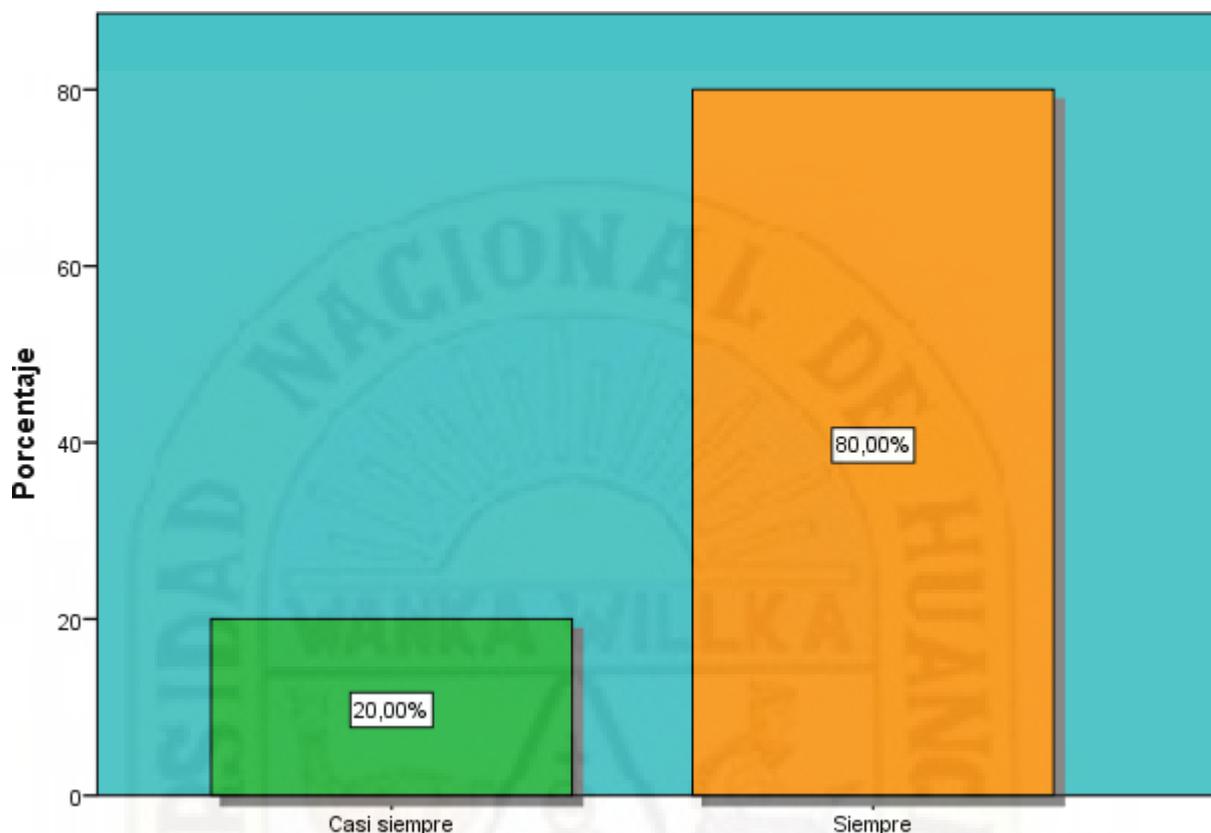
Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	20,00	20,0	20,0
	Siempre	36	80,00	80,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. Resultados del ítem, demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional. Fuente: elaboración propia.

Figura 27

Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.



Nota. La figura muestra las cifras sobre demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional. Fuente: elaboración propia.

4.2. Prueba de Hipótesis

El procedimiento que en seguida continua es fijar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas rurales de la Red Casay – Mantacra, Pampas; así la prueba de hipótesis implica niveles paramétricos, se plantea las hipótesis nulas (H_0) e hipótesis alternativa (H_1) eligiendo un nivel de significancia = 0.05, con un 95 % de confianza.

Intervalo de Confianza. Como un rango de valores (calculado en una muestra) en el cual se encuentra el verdadero valor del parámetro con una probabilidad determinada.

4.2.1. Prueba de Hipótesis General

Paso 1: Planteamiento del sistema de hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas.

Paso 2: Determinación del nivel de significancia:

Alfa = 0.05 = 5%

Nivel de confianza = 95%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba SPSS:

- Por el nivel de investigación, estamos hablando de la relación entre 2 variables.
- Las variables tienden a datos categóricos por lo que aplicaremos el Chi cuadrado.
- Al analizar las variables se identificó las variables fijas y las variables aleatorias.

Paso 4: Estimación del p-valor:

Tabla 27

Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto al hipótesis general.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.121 ^a	3	0.028
Razón de verosimilitud	8.286	3	.040
Asociación lineal por lineal	7.314	1	.007
N de casos válidos	180		

a. 4 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.75.

Nota. Resultados de la hipótesis general. Fuente: elaboración propia.

Conclusión:

Con una probabilidad de error de 2.8% existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas.

Toma de decisión:

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas.

4.2.2. Prueba de la hipótesis específica 1

Paso 1: Planteamiento del sistema de hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas.

Paso 2: Determinación del nivel de significancia:

Alfa = 0.05 = 5%

Nivel de confianza= 95%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba SPSS:

- Por el nivel de investigación, estamos hablando de la relación entre 2 variables.
- Las variables tienden a datos categóricos por lo que aplicaremos el Chi cuadrado.
- Al analizar las variables se identificó las variables fijas y las variables aleatorias.

Paso 4:

Estimación del p-valor:

Tabla 28

Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto a la hipótesis específica 1.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.212 ^a	1	0.645		
Corrección de continuidad ^b	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.213	1	.644		
Prueba exacta de Fisher				1.000	.500
Asociación lineal por lineal	.209	1	.647		
N de casos válidos	90				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota. Resultados de la hipótesis específica 1. Fuente: elaboración propia.

Conclusión:

Con una probabilidad de error de 64.5% no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

Toma de decisión:

Como $64.5% > 5%$ entonces no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra de Pampas, Tayacaja, 2018.

4.2.3. Prueba de la hipótesis específica 2

Paso 1: Planteamiento del sistema de hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director

y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

Paso 2: Determinación del nivel de significancia:

Alfa = 0.05 = 5%

Nivel de confianza= 95%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba SPSS:

- Por el nivel de investigación, estamos hablando de la relación entre 2 variables.
- Las variables tienden a datos categóricos por lo que aplicaremos el Chi Cuadrado.
- Al analizar las variables se identificó las variables fijas y las variables aleatorias.

Paso 4: Estimación del p-valor:

Tabla 29

Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto a la hipótesis específica 2.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.714 ^a	1	0.398		
Corrección de continuidad ^b	.179	1	.673		
Razón de verosimilitud	.727	1	.394		
Prueba exacta de Fisher				.677	.338
Asociación lineal por lineal	.706	1	.401		
N de casos válidos	90				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo

esperado es 3.00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota. Resultados de la hipótesis específica 2. Fuente: elaboración propia.

Conclusión:

Con una probabilidad de error de 39.8% no hay relación importante entre el estilo del liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

Toma de decisión:

Como $39.8% > 5%$ entonces no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

4.2.4. Prueba de la hipótesis específica 3

Paso 1: Planteamiento del sistema de hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

Paso 2: Determinación del nivel de significancia:

Alfa = 0.05 = 5%

Nivel de confianza = 95%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba SPSS:

- Por el nivel de investigación, estamos hablando de la relación entre 2 variables.
- Las variables tienden a datos categóricos por lo que aplicaremos el Chi-cuadrado.
- Al analizar las variables se identificó las variables fijas y las variables aleatorias.

Paso 4: Estimación del p-valor:

Tabla 30

Resultados de la prueba de Chi-cuadrado respecto a la hipótesis específica 3.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.154 ^a	1	.013		
Corrección de continuidad ^b	4.712	1	.030		
Razón de verosimilitud	6.644	1	.010		
Prueba exacta de Fisher				.027	.013
Asociación lineal por lineal	6.085	1	.014		
N de casos válidos	90				
a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.00.					
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2					

Nota. Resultados de la hipótesis específica 3. Fuente: elaboración propia.

Conclusión:

Con una probabilidad de error de 1.3% hay relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de lared Casay – Mantacra, Pampas.

Toma de decisión:

Como $1.3\% < 5\%$ entonces existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay –Mantacra, Pampas.

4.3. Discusión de los Resultados

La validación de los instrumentos ha sido importante previo a la aplicación a la muestra, esta validación posibilita saber el nivel en el que un instrumento verdaderamente mide la variable que se pretende medir. Previo a la aplicación de los instrumentos, ha sido indispensable el examen de la confiabilidad porque admite saber el nivel en que instrumento obtiene resultados Firmes y razonables.

Para consignar los resultados se efectuó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, a un nivel de confianza del 95% para tal efecto se usó el estadístico SPSS 23. En la prueba si es que el valor de significancia bilateral era menor que 0,05, entonces se rechazaría la hipótesis nula de no diferencias, aceptándose la hipótesis de la investigación.

En la prueba de la hipótesis general, con una probabilidad de error de 2.8% existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas. Incide en el mejoramiento escolar, ello implica comprometerse y promover: La motivación de los maestros, el desarrollo de las habilidades y capacidades docentes y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.” (Rutas del Aprendizaje-MINEDU, 2013).

En la prueba de la hipótesis específica 1, resultó $64.5% > 5%$ entonces no hay relación importante entre el estilo de liderazgo del director (liderazgo autoritario) y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas. Este resultado no tiene relación con lo encontrado por Roldan (2017), en su estudio titulado “*Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017*”, donde concluyó: con un nivel de significación de 0.05, que el liderazgo autocrítico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi- cuadrada es 16,64 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre El liderazgo autocrítico y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria

Chosica, 2017.

En la prueba de la hipótesis específica 2, resultó $39.8\% > 5\%$ entonces no hay relación significativa entre el estilo de liderazgo del director (liderazgo democrático) y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas. Esta conclusión no guarda relación con Roldan (2017), en el trabajo de investigación titulado “*Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017*”, donde concluye: con un nivel de significación de 0,05, que el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi- cuadrada es 39,236 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre El liderazgo democrático y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017.

En la prueba de la hipótesis específica 3, resultó $1.3\% < 5\%$ entonces existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director (liderazgo liberal) y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas. Esta conclusión guarda relación con Roldan (2017), en el trabajo de investigación titulado “*Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017*”, donde se concluye: con un nivel de significación de 0,05, que, el liderazgo permisivo y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la Chi- cuadrada es 7,762, y está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre El liderazgo permisivo y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017.

Por último estimamos que el presente estudio servirá como una contribución importante que coadyuvará a los estudios futuros y a nuevas

propuestas de averiguación en relación al requerimiento de saber la significación del trabajo docente en la formación de los alumnos y aprendizajes con efectividad.



Conclusiones

1. Con una probabilidad de error de 2.8% existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.
2. Con una probabilidad de error de 64.5% no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.
3. Con una probabilidad de error de 39.8% no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.
4. Con una probabilidad de error de 1.3% existe relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.

Recomendaciones

1. Se debe continuar en generar un buen clima institucional entre el personal directivo y la plana docente lo cual influirá en el buen desempeño docente de las instituciones educativas de la red Casay – Mantacra, Pampas.
2. En cuanto al actuar del director en la planificación del trabajo pedagógico del docente debe existir un trabajo coadyuvado para generar y promover un plan coherente a las necesidades del estudiantado de las instituciones educativas de la red Casay – Mantacra, Pampas.
3. En relación a la participación del director en la manera gestionar la enseñanza y aprendizaje debe haber de cierto modo una autonomía por parte de los docentes, puesto que son los conocedores de su disciplina curricular y a la vez el acompañamiento constructivo por parte del director en las instituciones educativas de la red Casay – Mantacra, Pampas.
4. En cuanto la influencia del director respecto a las responsabilidades profesionales debe ser siempre constructivo y demostrar una participación activa. De modo que los estudiantes son el fin supremo.

Referencias Bibliográficas

- Adams, J. y Yoder, J.D. (1985). *Effective leadership for women and men*. Norwood, NJ: Ablex. América: Editorial Caribe.
- Arbesú, M., Loredó, E. y Monroy, M. (2008). *Alternativas Innovadoras en la valoración de la Docencia*.
- Arias, A. y Cantón, I. (2007). *La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad*. León (España): Universidad de León. Revista de Educación, 345, enero-abril 2008, 229-254. http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf. Consultado el 03 de noviembre del 2018.
- Avolio, B.J. y Bass, B.M. (2002). Introduction. En B.J. Avolio y B.M. Bass (Eds.), *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership* (pp. 1- 10). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ayoub, J. L. (2010) “*Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración públicamexicana*”, tesis de la Universidad Autónoma de Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_per_ez_jose_luis.pdf. Consultado el 10 de noviembre de 2018.
- Ayoub, Perez Luis (2010) *Estilos de Liderazgo y sus efectos en el Desempeño de la Administración Pública Mexicana*.
- Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications* (4.a ed.). New York: Free Press.
- Bizquera, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla: Madrid.
- Caballero, R. (1992). *La Evaluación Docente*. México: UNAM.
- Cardoso, J. (2009). *Desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño del docente y la estrategia para su aplicación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán*. Tesis de doctorado publicada, UNPRG, Lambayeque, Perú.
- Castro, L. A. (2017) “*Nivel de conocimiento del Marco del Buen Desempeño Docente y la calidad educativa según la percepción del docente en*

- una Institución Educativa Secundaria, Trujillo – 2017*”tesis de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11752/castro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Consultado el 10 de noviembre de 2108.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Impreso por Quebecor Impreandes, Colombia, 403 pp.
- Chunga, S. (2006). *Evaluación de Desempeño Docente*. Consultado el 19 de noviembre de 2018. Recuperado de: <http://dide.minedu.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/173/077.%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1os%20docentes.pdf?sequence=1>.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen: México.
- Dansie, R. (2005) *Semillas de Esperanza*. Canadá: Trafford.
- Day, C. (2007). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid, España: Narcea.
- Espinoza, J. L. y otros (2014) *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*.
- García Peña, Yahaira Shirley (2014). *Desempeño docente y calidad del aprendizaje de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Antonio Lorena de Cusco – 2014*. [Ge%203655%20R1%20-%20Roldan%20Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11752/castro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Consultado el 09 de noviembre de 2018.
- Gento, S. (2002) *Instituciones educativas para la calidad total*. Editorial LA MURALLA S. A., Madrid, 271, pp.
- Gimeno, J. (coord.) (1995). *La dirección de centros: análisis de tareas*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- Gómez, M. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Brujas:

Argentina.

González, M. (2007). *Las Tics como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza*. Madrid: McGraw Hill.

Hernández, R. et al (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.

James H. y otros (2006). *Investigación educativa*. Pearson: México.

Jiménez, (2010) “*Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*”, tesis de la Universidad de Oviedo. Consultado el 21 de noviembre de 2018.

Jimenez, M. J. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. *Revista electrónica Psicología científica*. Recuperado el 18 de febrerode 2018, de la base de datos: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-350-1-cuatromodelos-de-evaluación-docente-html>

Latorre, A. y otros. (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. EE- experiencia: España. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Lewin Kurt, (1939) *Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en Instituciones Educativas de Gestión Pública del Distrito de Coata-Puno*.

Macahuachi, P. B. y Gonzales, K. D. (2016) “*Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016*”, tesis de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consultado el 12 de noviembre de 2018.

Marchesi, U. A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza.

Maxwell, J. (2007). *Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder*.

<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Cualidades.de.un.lider.pdf>.

Consultado el 18 de noviembre de 2019.

Minedu (2015) *Marco del buen desempeño docente*. Un buen maestro cambia tu vida. <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>. 11 – 14, pp. Consultado el 11 de noviembre de 2018.

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Foro Nacional de Educación para Todos*. <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Politicas.php>. Consultado el 12 de noviembre de 2018.

Montenegro, A. I. (2003). *Evaluación del desempeño docente fundamentos, modelos e instrumentos*.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial ThompsonLearning.

Nieto, J. (2001). *La Auto-evaluación del Profesor - Cómo Evaluar su Práctica Docente*. Barcelona España:Grafiques.

Ñaupas, H. y otros. (2014). *Metodología de la investigación*. Ediciones U: Colombia

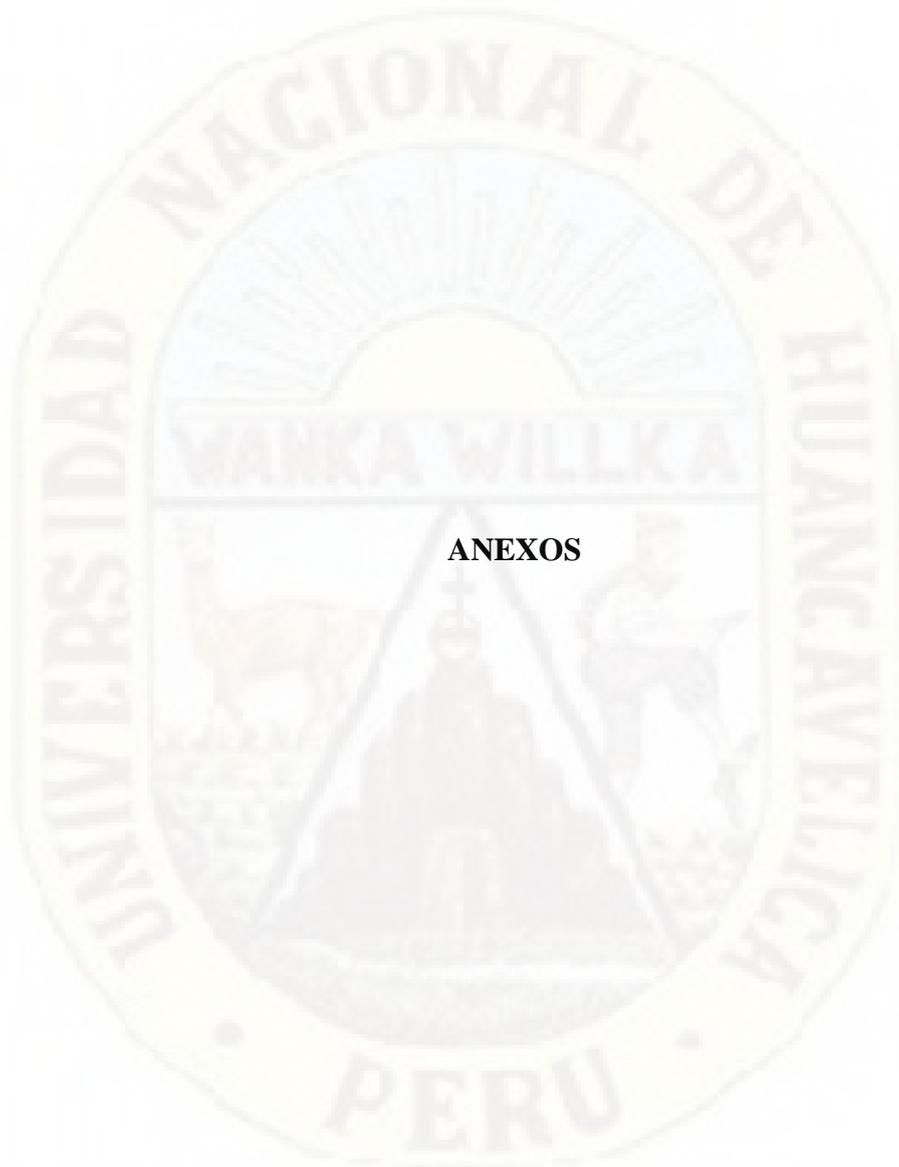
Orbe, L. (2011) “*Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional “San Pablo” de Otavalo*”, tesis de la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4960/1/UPS-QT03474.pdf>. Consultado el 03 de noviembre del 2018.

Remedios, J.M. (2005). *Desempeño, creatividad, y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Curso Pre Evento. Pedagogía 2005. La Habana.

Reyes, T. (2012) *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa De Ventanilla – Callao*. Tesis de la Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf.

Consultado el 08 de noviembre de 2018.

- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Editorial Pearson.
- Roldan, (2017) “*Liderazgo del director en el marco del buen desempeño docente de la Institución Educativa N° 0052 Virgen de Fátima Nivel Primaria Chosica, 2017*”, Tesis de la Universidad Nacional de Educación.
- ERuiz, G. D. (Eds.). (2011) “*Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingode Guzmán" de Lima Norte*. Tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. Consultado el 08 de noviembre de 2018, de la base de datos: <https://core.ac.uk/download/pdf/54232481.pdf>
- Saavedra, M. (2008) *Evaluación del aprendizaje*.
- Sanches Olivos, Maria Isabel (2016) “*Gestión Educativa y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Modelo-Trujillo*”
- Tafur, R. (1994). *Introducción a la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Uribe Mario, (2007) *Liderazgo y Competencias Directivas para la Eficacia Escolar*.
- Uribe, M. (Eds.). (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156. Consultado el 09 de noviembre de 2018, de la base de datos: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos:Lima.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Valdés, V. Héctor. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia presentada en Cuba, 23-25 de mayo de 2000.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:

RELACIÓN ENTRE ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE LA RED CASAY – MANTACRA, PAMPAS.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>Existe relación significativa entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente en Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación significativa entre estilo de liderazgo del director y la planificación del trabajo pedagógico en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p> <p>2. Existe relación significativa entre estilo de liderazgo del director y la gestión de la enseñanza y aprendizaje en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p> <p>3. Existe relación significativa entre estilo de liderazgo del director y las responsabilidades profesionales en las Instituciones Educativas rurales de la red Casay – Mantacra, Pampas.</p>	<p><u>VARIABLE 1</u></p> <p>ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: Autoritario D2: Democrático D3: Liberal</p> <p><u>VARIABLE 2</u></p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: planificación del trabajo pedagógico. D2: gestión de la enseñanza y aprendizaje. D3: responsabilidades profesionales.</p>	<p>Tipo: correlacional y transversal Nivel: Investigación correlacional. Método: descriptivo. Diseño: descripción, de naturaleza correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población: 45 personas, entre directores docentes del nivel inicial, primaria y secundaria. Muestra: se maneja la misma población, por lo mismo de que se puede trabajar. La muestra es de tipo no probabilística. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Clasificación, codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación de datos. Prueba de hipótesis: Prueba no paramétrica Chi Cuadrada.</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título:

RELACIÓN ENTRE ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DE LA RED CASAY – MANTACRA, PAMPAS.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Autoritario	Grado de control de sub alternos.	Grado de control del director al personal docente es autoritario.	Cuestionario de encuesta
		Grado de toma de decisiones.	Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.	
		Grado de estima a sus sub alternos.	Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.	
	Democrático	Se preocupa por su personal.	Muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico. Demuestra preocupación por el desempeño de su personal.	
		Confía en la capacidad de su personal.	Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo. Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.	
		Realiza la toma de decisiones compartidas.	Permite que los docentes participen con la libertad en la toma de decisiones en beneficio de la Institución Educativa.	
		Acepta sus contribuciones de su personal.	Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos institucionales	
	Liberal	Se preocupa por la tarea de su personal.	Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.	
		Genera accesibilidad a la información.	Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.	
		Delega responsabilidades.	Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.	
DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación del trabajo pedagógico	Planifica la enseñanza seleccionando contenidos en función de aprendizajes fundamentales.	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	Cuestionario de encuesta
		Conoce las características de los estudiantes.	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	
		Elabora estrategias, recursos y métodos didácticos para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.	
	Gestión de los aprendizajes	Fomenta un clima adecuado para el aprendizaje.	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	
		Emplea de un lenguaje claro y sencillo durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	
		Promueve el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	
		Emplea diversos métodos y técnicas para evaluar.	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	
	Responsabilidad profesional	Participa activamente en la gestión de la institución y en la mejora continua del PEI.	Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fermentados por las I.E. de la UGEL u otras instituciones locales.	
		Realiza diálogos con los estudiantes y padres de familia.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	
		Evalúa sobre la eficacia de su práctica docente.	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido. Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	
		Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona.	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	



Fuente: elaboración propia

Imagen 01: las docentes con sus estudiantes de la I.E. Inicial – Jardín N° 1069, Casay Occobamba.



Fuente: elaboración propia

Imagen 02: las docentes con sus estudiantes de la I.E. Inicial – Jardín N° 1069, Casay Occobamba con el cuestionario a desarrollar.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA



(Creada por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA SEDE: PAMPAS – TAYACAJA



CUESTIONARIO N° 01: ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información del estilo de liderazgo de los directores de la Institución Educativa donde labora Ud. En tal sentido, invoco su colaboración respondiendo a las interrogantes de la presente encuesta. El presente cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.

I.E.:

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

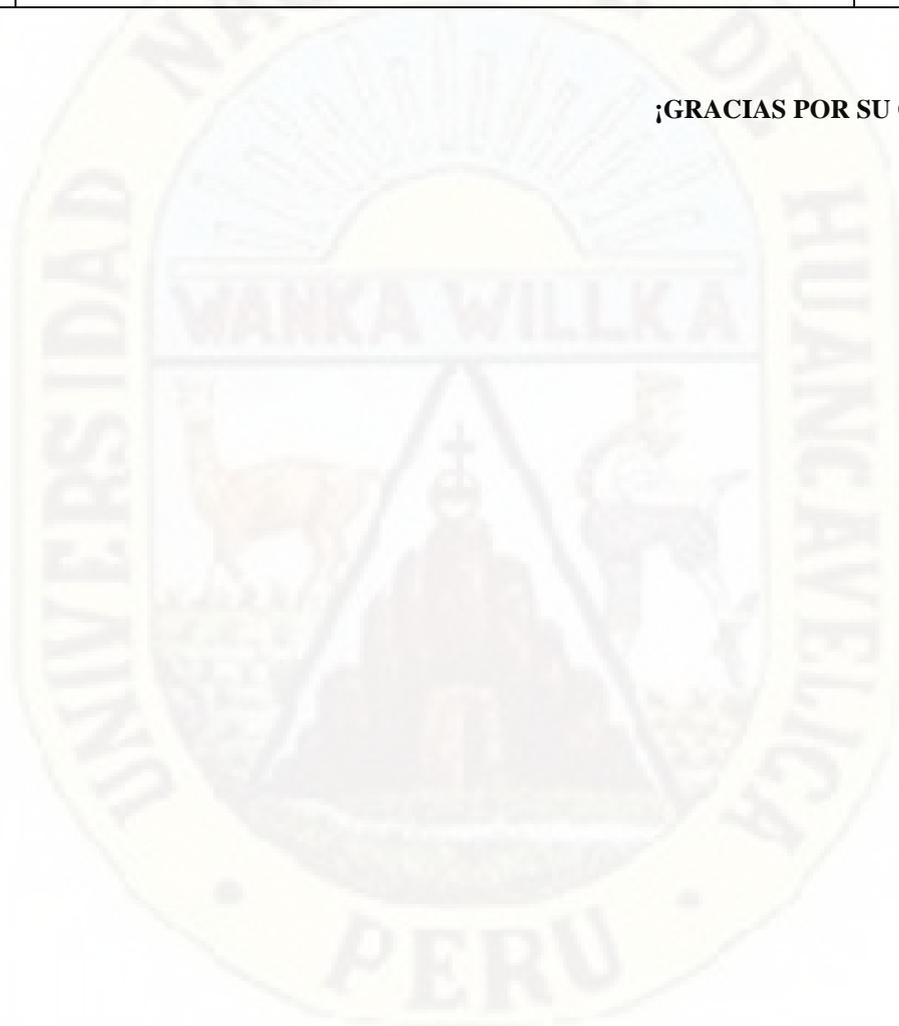
Instrucciones: Cuando digo “director” me refiero a director o directora. Poner el número que corresponde como respuesta.

ESCALA DE VALORES				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4

ITEM	ENUNCIADOS	ESCALA DE VALORES
1	Grado de control del director al personal docente es autoritario.	
2	Considera que solamente él (ella) es competente y capaz de toma de decisiones importantes en la institución.	
3	Desconfía en que sus docentes son capaces involucrarse a sí mismo.	
4	Muestra preocupación por los docentes en su aspecto personal y su trabajo pedagógico.	
5	Demuestra preocupación por el desempeño de su personal.	
6	Confía en la capacidad y buen juicio de los docentes para que estos ejerzan sus funciones con profesionalismo.	
7	Fomenta la confianza y el respeto entre sus docentes.	
8	Permite que los docentes participen con la libertad en la toma de	

	decisiones en beneficio de la Institución Educativa.	
9	Acepta las ideas que los docentes aportan para el logro de objetivos Institucionales	
10	Delega libertad absoluta a los docentes para trabajar y toman las decisiones pertinentes en el aspecto pedagógico.	
11	Proporciona información solo cuando los docentes lo solicitan.	
12	Espera que los docentes asuman responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas.	

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA SEDE: PAMPAS – TAYACAJA
CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente

Reciba el saludo cordial. El presente cuestionario tiene por finalidad conocer *la evaluación del director hacia el docente*, para identificar el nivel de desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Rurales de la Red “Casay – Mantacra”, del distrito de Pampas, región de Huancavelica. El presente cuestionario es anónimo y sus respuestas es de carácter confidencial para el investigador.

I.E.:.....

NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Instrucciones: De acuerdo a su opinión, indique un solo número de acuerdo al enunciado que corresponda.

ESCALA DE VALORES				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4

ITEM	ENUNCIADOS	ESCALA DE VALORES
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	
3	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, CNEB, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.	
4	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	
5	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.	
6	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.	

7	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.	
8	Participa con sus estudiantes en actividades (como ferias, campeonatos, concursos) fermentados por las I.E., UGEL u otras instituciones locales.	
9	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.	
10	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.	
11	Asiste puntualmente a la institución y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	
12	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	

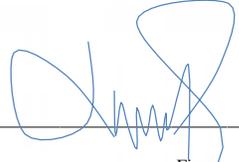
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INFORMANTE: VELASQUEZ GODOY, WALTER
2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Centro del Perú
3. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO N° 01: ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES
4. Autor (es) del instrumento: PEPE PINO HUAMANI
5. Mención: Administración y Planificación de la Educación
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		(0-20)				(21-40)				(41-60)				(61-80)				(81-100)			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con											x									
	lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en											x									
	conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance											x									
	de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en											x									
	forma lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos											x									
	en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar											x									
	aspectos del aprendizaje																				
	en la matemática																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos											x									
	científicos del aprendizaje																				



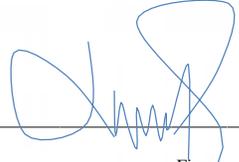
 Firma

DNI: 42247822 Teléfono: 998060025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INFORMANTE: VELASQUEZ GODOY, WALTER
2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional del Centro del Perú
3. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO DONCETE
4. Autor (es) del instrumento: PEPE PINO HUAMANI
5. Mención: Administración y Planificación de la Educación
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		(0-20)				(21-40)				(41-60)				(61-80)				(81-100)			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con																				
	lenguaje apropiado											x									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en																				
	conductas observables											x									
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance																				
	de la ciencia y la tecnología											x									
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en																				
	forma lógica											x									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos																				
	en cantidad y calidad											x									
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar																				
	aspectos del aprendizaje											x									
	en la matemática																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos																				
	científicos del aprendizaje											x									


 Firma

DNI: 42247822 Teléfono: 998060025

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INFORMANTE: ISIDRO MARTÍN SORIO DE LA CRUZ
2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN EGYU.
3. Nombre del instrumento: ESTADÍSTICA DE CALIDAD DE LOS DIRECTORES
4. Autor (es) del instrumento: PEPE PINO HUAMANÍ
5. Menció: Administración y Planificación de la Educación
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		(0-20)				(21-40)				(41-60)				(61-80)				(81-100)			
		0	6	12	18	21	26	31	36	41	45	51	56	61	66	71	75	81	86	91	96
3	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar aspectos del aprendizaje en la matemática																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del aprendizaje																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, los dominios y los indicadores																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																			X	

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible de ser aplicable 95%

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

9. LUGAR Y FECHA: La Comtuta 25/09/2019

ISIDRO
Firma

DNI: 04665302 Teléfono: 997717899

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

1. NOMBRES Y APELLIDOS DEL INFORMANTE: RAFAEL WILFREDO ROJAS BUJAICO
2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Nacional de Huancavelica
3. Nombre del instrumento: Encuesta
4. Autor (es) del instrumento: Pino Huamani, Pepe
5. Mención: Administración y Planificación de la Educación
6. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente			
		(0-20)				(21-40)				(41-60)				(61-80)				(81-100)			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar aspectos del aprendizaje en la matemática																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos del aprendizaje																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, las dimensiones y los indicadores																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																			X	

7. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

8. PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

9. LUGAR Y FECHA: PAMPAS, 10 DE OCTUBRE DE 2019



Dr. Rafael W. Rojas Bujaico
 DR. RCPM 185617

DNI: 19899791 Teléfono: 964655115