

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
CARRERA MATEMÁTICA - COMPUTACIÓN e INFORMÁTICA

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA,
ACOBAMBA – HUANCAMELICA - 2017**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA**

MATEMÁTICA - COMPUTACIÓN e INFORMÁTICA

PRESENTADO POR:

Bach. Rodríguez Huamancayo, Heidi

Bach. Quispe Huamán, Zulma

HUANCAMELICA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)

Ciudad Universitaria Paturpampa

FACULTAD DE EDUCACIÓN

SECRETARÍA DOCENTE



"Año del Dialogo y La Reconciliación Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad universitaria de Paturpampa, en el auditorio de la Facultad de Educación a los.....20.....días del mes deAGOSTO..... del año 2018, a horas3:20 p.m., se reunieron; los miembros del Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE(A) : DR. JAVIER CARRILLO CAYLLAHUA
SECRETARIO(A) : M.E. FELIX AMADEO CANALES CANE
VOCAL : M.E. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA

Designados con la resolución N° 0929 - 2018 - D - FED - UNH, del proyecto de investigación
Titulado:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOMBAMBA - HUANCAMELICA - 2012

Cuyos Autores son:

BACHILLER (S)

RODRIGUEZ HUAMANCAYO, HEIDI
QUISPE HUAMÁN, ZULMA

A fin de proceder con la calificación de sustentación del proyecto de investigación antes citado. Finalizada la sustentación; se invitó al público presente y a los sustentantes abandonar el recinto; y luego de una amplia deliberación por parte del Jurado, se llegó al siguiente resultado:

Bachiller: RODRIGUEZ HUAMANCAYO, HEIDI
APROBADO POR MAYORÍA
DESAPROBADO POR

Bachiller: QUISPE HUAMÁN, ZULMA
APROBADO POR MAYORÍA
DESAPROBADO POR

En Conformidad a lo Actuado Firmamos al Pie.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

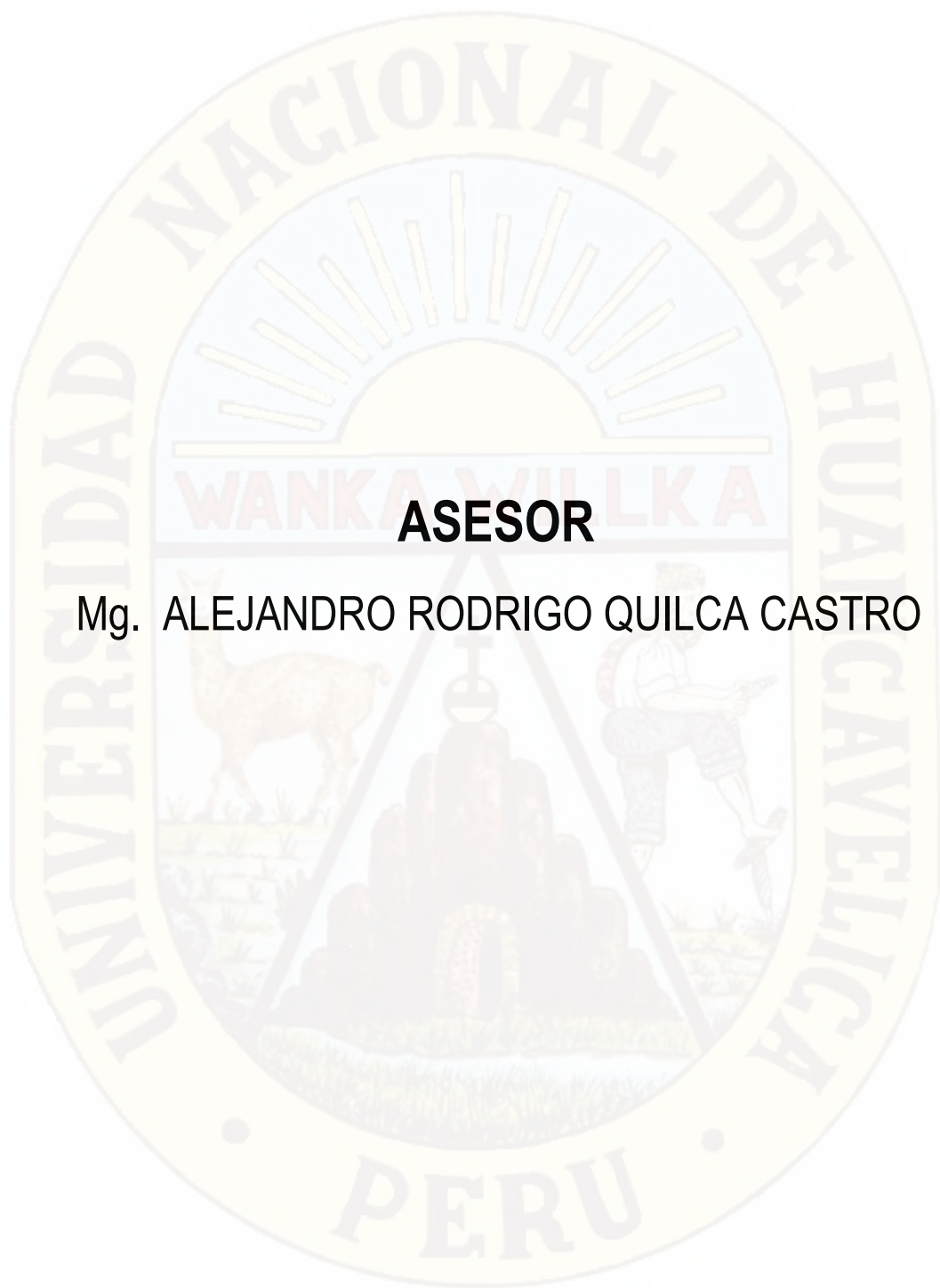
DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Heidi

Quiero dedicar esta tesis, a mis padres, ya que, gracias a ellos he logrado concluir mi carrera de manera satisfactoria.

Zulma



ASESOR

Mg. ALEJANDRO RODRIGO QUILCA CASTRO

RESUMEN

La tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica - 2017”, tuvo como objetivo principal determinar relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, y como específicos: Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural, política, pedagógica, desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica.

El método de la investigación fue correlacional, de diseño no experimental, donde se utilizó el método científico y el deductivo, con una muestra constituida por: 1 director, 18 docentes y 69 estudiantes de ambos sexos, en caso de los estudiantes se trabajó con estudiantes que cursaban desde primer año hasta quinto año de educación secundaria. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron: que el 62% (55), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo con un eficiente desempeño docente. Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente. En conclusión, Se determinó que el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica, existiendo una alta relación entre ambas variables donde el $V_c > V_t$ ($40.38 > 5.99$) por lo que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; y una aceptación la hipótesis de investigación.

Palabras claves: Liderazgo directivo, desempeño docente, cultural, política, pedagógica.

ABSTRACT

The thesis entitled "Managerial leadership and teaching performance at the Javier Heraud Perez Educational Institution of chopccapampa, Acobamba - Huancavelica - 2017", had as main objective to determine the relationship between the leadership and teaching performance in the educational institution Javier Heraud Pérez de Chopccapampa , Acobamba - Huancavelica, and as specific: Identify the relationship between managerial leadership and the cultural, political, pedagogical, educational performance, in the educational institution Javier Heraud Pérez of Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica.

The methodology of the investigation was correlational, of non-experimental design, where the scientific method and the deductive one were used, with a sample constituted by: 1 director, 18 teachers and 69 students of both sexes, in case of the students we worked with students that they studied from first year to fifth year of secondary education. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The results obtained were: that 62% (55) of the respondents affirm that there is good leadership with an efficient teaching performance. Therefore, it can be concluded that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance. In conclusion, It was determined that the leadership and teaching performance in the educational institution Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, existing a high relation between both variables where the $V_c > V_t$ ($40.38 > 5.99$) for what has been found evidence to reject the null hypothesis; and an acceptance of the research hypothesis.

Keywords: Management leadership, teaching, cultural, political, pedagogical performance

ÍNDICE

CARATULA

DEDICATORIA

ASESOR

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1.	Planteamiento del problema	15
1.2.	Formulación del problema	17
1.2.1.	Problema general	17
1.2.2.	Problemas específicos	17
1.3.	Objetivos.....	18
1.3.1.	Objetivo general.....	18
1.3.2.	Objetivos específicos	18
1.4.	Justificación	18
1.5.	Limitaciones.....	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes.....	20
2.1.1.	Internacional	20
2.1.2.	Nacional.....	23
2.1.3.	Local	26
2.2.	Bases teóricas	27
2.2.1.	Liderazgo directivo.....	28
2.2.2.	Desempeño docente.....	34
2.3.	Hipótesis.....	41
2.3.1.	Hipótesis general	41

2.3.2.	Hipótesis específicas	41
2.4.	Definición de términos	42
2.5.	Identificación de variables	43
2.6.	Definición conceptual de variables	43
2.6.1.	Liderazgo directivo.....	43
2.6.2.	Desempeño docente.....	44
2.7.	Definición operativa de variables.....	44
2.7.1.	Liderazgo directivo.....	44
2.7.2.	Desempeño docente.....	44
2.8.	Operacionalización de las variables e indicadores	45

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Ámbito de estudio	48
3.2.	Tipo de investigación	48
3.3.	Nivel de investigación	48
3.4.	Método de investigación	49
3.4.1.	Método científico.....	49
3.4.2.	Método específico.....	49
3.5.	Diseño de investigación.....	49
3.6.	Población, muestra y muestreo	50
3.6.1.	Población.....	50
3.6.2.	Muestra.....	51
3.6.3.	Muestreo.....	52
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.7.1.	Técnicas de recolección de datos.....	53
3.7.2.	Instrumentos de recolección de datos	53
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53
3.8.1.	Técnicas de procesamiento de datos	53
3.8.2.	Análisis de datos.....	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	55
4.1.1.	Resultados del cuestionario de evaluación para el liderazgo directivo	56
4.1.2.	Resultados del cuestionario de evaluación para el desempeño docente	59
4.1.3.	Resultados de liderazgo directivo y desempeño docente	60
4.1.4.	Resultados de liderazgo directivo y discusión pedagógica docente	61
4.2.	Proceso y prueba de Hipótesis	63
4.2.1.	Prueba de Hipótesis General.....	63
4.2.2.	Prueba de hipótesis específica	65
4.3.	Discusión de resultados.....	71
CONCLUSIONES.....		74
RECOMENDACIONES		76
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....		77
ANEXOS		

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definiendo cada competencia del director – líder peruano	33
Tabla 2: Diferencia entre el docente innovador y contemporáneo	37
Tabla 3: Concepto de las características del docente y la enseñanza	40
Tabla 4: Operacionalización de variables 1	45
Tabla 5: Operacionalización de variables 2	46
Tabla 6: Población	50
Tabla 7: Muestra	52
Tabla 8: Liderazgo directivo	56
Tabla 9: Desempeño docente	57
Tabla 10: Liderazgo directivo y Desempeño Docente	58
Tabla 11: Liderazgo directivo y la dimensión cultural	59
Tabla 12: Liderazgo directivo y la dimensión político	60
Tabla 13: Liderazgo directivo y la dimensión pedagógico	62
Tabla 14: Prueba de chi cardado general	64
Tabla 15: Prueba de chi cardado dimensión cultura.	66
Tabla 16: Prueba de chi cardado dimensión política	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Características del docente y la enseñanza	40
Figura 2: Liderazgo directivo	56
Figura 3: Desempeño Docente	57
Figura 4: Liderazgo directivo y Desempeño Docente	58
Figura 5: Liderazgo directivo y la dimensión cultural	60
Figura 6: Liderazgo directivo y la dimensión política	61
Figura 7: Liderazgo directivo y la dimensión pedagógica	62
Figura 8: Diagrama de Chi cuadrada	64

INTRODUCCIÓN

En nuestro país la educación se considera, un proceso en el que, la población tiende al desarrollo y al progreso, es así que, en la actualidad, la educación en el Perú es un reto, en la que el maestro es el principal responsable de la educación de los estudiantes, considerando también que en la zonas rurales en la actualidad no se toma importancia o se está dejando de lado, tomando en cuenta que, cuando se mide el nivel de educación de un estudiante de la zona rural y urbana, nos podemos dar cuenta que existe una gran diferencia; lo mismo sucede en las institución es públicas y privadas.

De la misma manera si nos focalizamos en el empeño que está realizando el estado para mejorar la educación, con la distribución de libros gratuitos, control en las horas lectivas, control de lecturas, implementando tecnologías de información y comunicación (TIC), olimpiadas nacionales de matemáticas, capacitaciones a maestros, evaluaciones a los maestros en la escala magisterial, entre otros.

El presente estudio se desarrolló en el centro poblado de Chopccapampa, distrito de Paucará, provincia de Acobamba y departamento de Huancavelica, en la que el objetivo fue determinar la existencia de la correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente, en la que el liderazgo que realiza la directiva influye en gran medida en el desempeño de los maestros; es así que la directiva desarrolla un adecuada gestión pedagógica, institucional, administrativa y el tipo de liderazgo que desarrolla influye en el desempeño profesional, personal y social del docente en cualquier institución que labora. Pues esta identificación servirá en el desarrollo de la mejora educativa, el mejor desempeño del estudiante, el adecuado ejemplar liderazgo de la directiva, la presencia de la enseñanza didáctica de los docentes quienes inspiran confianza, respeto, modelo, motivación, la identificación de una razón de seguir adelante a pesar de los obstáculos, el cambio de ver una perspectiva mejor de vida, la enseñanza y guía del estudiantes en la familia, en la institución y en el centro poblado, y así influenciando en los demás instituciones cercanas que se encuentran en todo el Perú. De igual forma se validó la hipótesis de que existe relación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.

Se trabajó con la recolección de información sobre datos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica. Para la presente tesis se formuló la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017? ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?, para llegar a esta respuesta primero se tiene que responder también las siguientes interrogantes ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?

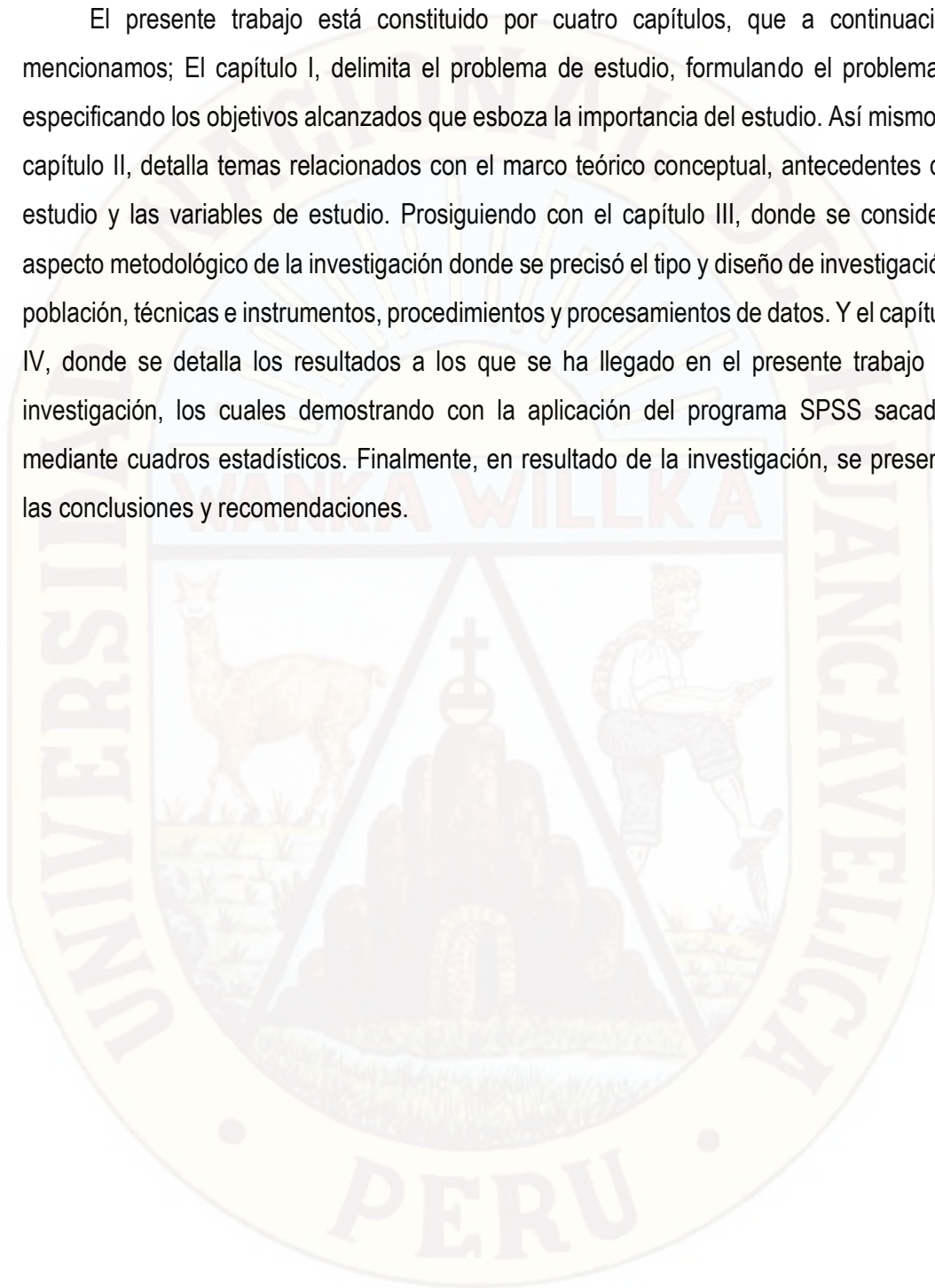
Como objetivo general se estableció:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

Y los objetivos específicos:

- a) Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.
- b) Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.
- c) Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

El presente trabajo está constituido por cuatro capítulos, que a continuación mencionamos; El capítulo I, delimita el problema de estudio, formulando el problema y especificando los objetivos alcanzados que esboza la importancia del estudio. Así mismo el capítulo II, detalla temas relacionados con el marco teórico conceptual, antecedentes del estudio y las variables de estudio. Prosiguiendo con el capítulo III, donde se considera aspecto metodológico de la investigación donde se precisó el tipo y diseño de investigación, población, técnicas e instrumentos, procedimientos y procesamientos de datos. Y el capítulo IV, donde se detalla los resultados a los que se ha llegado en el presente trabajo de investigación, los cuales demostrando con la aplicación del programa SPSS sacados mediante cuadros estadísticos. Finalmente, en resultado de la investigación, se presenta las conclusiones y recomendaciones.



AGRADECIMIENTOS

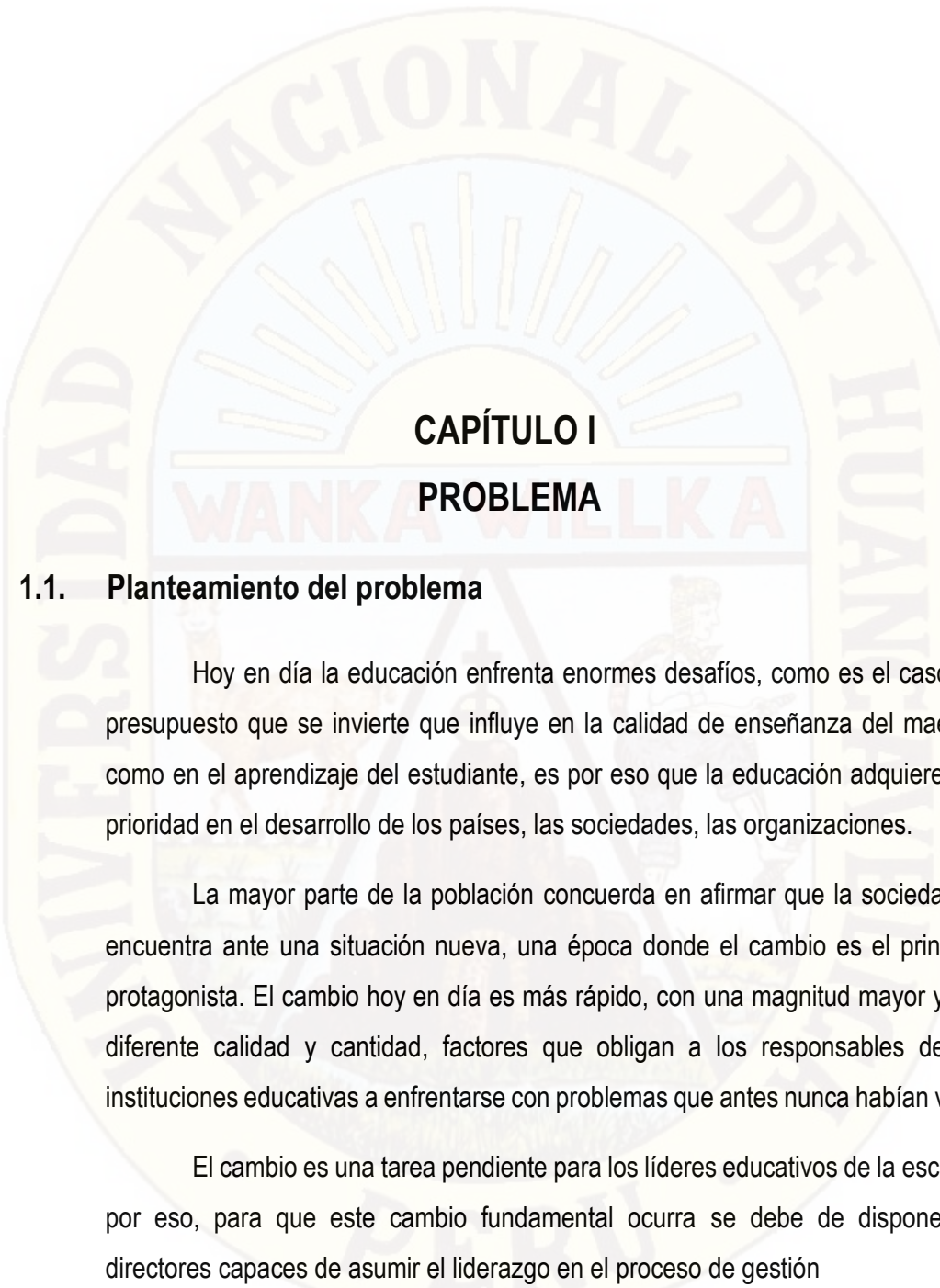
Esta tesis, no hubiese sido posible sin el apoyo desinteresado de todas y cada una de las personas que a continuación mencionaremos, quienes nos brindaron su ayuda y apoyo en momentos difíciles.

En primer lugar, queremos agradecer a Dios porque nos ha dado fortaleza y el espíritu para seguir adelante sin desfallecer a pesar de todos los tropiezos y dificultades que hemos tenido que pasar.

Expresamos un profundo agradecimiento a nuestros padres, por apoyarnos, brindarnos su cariño y motivarnos siempre a luchar por nuestros ideales, orientándonos siempre a vivir plenamente y bajo el calor de los principios y valores humanos.

Agradecemos a la directora, docentes y estudiantes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, por su tiempo y colaboración en el momento de la encuesta para la ejecución del trabajo de investigación.

Gratitud al asesor, por su apoyo en el desarrollo del trabajo de investigación; y a todas aquellas personas que apoyaron de diferentes formas para mejorar el contenido y enriquecer así las etapas de la investigación



CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día la educación enfrenta enormes desafíos, como es el caso del presupuesto que se invierte que influye en la calidad de enseñanza del maestro como en el aprendizaje del estudiante, es por eso que la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones.

La mayor parte de la población concuerda en afirmar que la sociedad se encuentra ante una situación nueva, una época donde el cambio es el principal protagonista. El cambio hoy en día es más rápido, con una magnitud mayor y con diferente calidad y cantidad, factores que obligan a los responsables de las instituciones educativas a enfrentarse con problemas que antes nunca habían visto.

El cambio es una tarea pendiente para los líderes educativos de la escuela, por eso, para que este cambio fundamental ocurra se debe de disponer de directores capaces de asumir el liderazgo en el proceso de gestión

Un estudio de la Unesco (2004), indica que la mayor parte de los directores no directores de los centros educativos no cuenta con una capacitación que les permita tomar el liderazgo y estimular a los docentes, tampoco tienen esa capacidad organizativa; por eso sugieren fortalecer la capacidad de liderazgo para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares. Esto consiste en conducir,

guiar y generar climas favorables para mejorar el desempeño del docente y estudiantes con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de los aprendizajes, sin olvidar los objetivos y metas que la institución tiene.

Alfonso (2001) con respecto al liderazgo directivo indica que es, quien enfrenta el reto de dirigir cualquier institución educativa para lograr los resultados óptimos.

Asimismo, Calero (1998), nos señala la importancia de tomar conciencia del rol del líder por parte de los directores de los centros educativos, que deben inspirar respeto, ganar apoyo por lo que él representa. Indica también que el líder tiene poder, autoridad e influencia. Es poderoso por que representa, articula y difunde los valores en la organización y no porque tiene autoridad legal, es influencia porque crea entusiasmo, lograr metas del grupo.

Con respecto a los docentes, la UNESCO (2004), indica que los docentes son un factor muy importante para que las diversas Reformas Educativas tengan resultados buenos en el aprendizaje de los estudiantes, señala también que sin buenos docentes no hay cambio posible. Por otro lado, la situación profesional y social de los docentes es uno de los nudos críticos de la educación, así como son causa del problema pueden ser el inicio más efectivas para transformar la educación.

La dimensión cultural de los docentes en el proceso del aprendizaje de los estudiantes es muy importante ya que en esta dimensión se tiene en cuenta los valores, principios y costumbres de una comunidad en una época determinada. El docente debe crear en la conciencia de sus educandos una aptitud de respeto y aceptación de la diversidad etnia y cultural.

El docente en la dimensión, va formando en la medida en que los estudiantes piensan y reflexionan la práctica educativa y política, donde hay encuentro con otros y en esa vivencia construimos vínculos, afectos y compromiso, generando debate y análisis sobre las normas de la población

La dimensión pedagógica se refiere al rol del educador como agente que, a través de los procesos de enseñanza, guía, orienta, facilita la interacción de los estudiantes con el saber colectivo organizado para que los estudiantes, construyan su propio conocimiento.

Estas acciones que se pueden considerar como positivas, para el caso del director de la institución, asimismo, para los docentes educativos, carecen en la institución educativa Javier Heraud Pérez, en el Centro Poblado Chopccapampa de la provincia de Acobamba, Huancavelica, que incide en la calidad académica que perciben los estudiantes rurales, que esto no ayudaría al desarrollo del lugar y por ende del país en todo los aspectos; es por ello que se realiza este análisis de la evaluación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en esta Institución para tomar acciones al caso, y mejorar en todo lo referente a la calidad de educación, el desarrollo personal, profesional y social del director, docentes y estudiantes en general, lo que involucrará al desarrollo social, político y económico de la familia, centro poblado, provincia, departamento y del país.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?
- b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?

- c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- d) Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.
- e) Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.
- f) Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

1.4. Justificación

Ya que la gestión realizada por parte del director en las instituciones educativas es muy importante por ser la persona que está en contacto directo con los docentes y ser el quien determine el éxito y cumplimiento de los objetivos, las metas de la institución y del sistema educativo; la falta del desarrollo de las capacidades de los estudiantes, la falta de motivación, las malas estrategias de enseñanza, la búsqueda de la calidad por parte de los directores, la búsqueda de un mejor trato que inspire mejorar el ánimo a los estudiantes, la falta de vocación, falta de participación; motivan a que se realice este trabajo, estudiar si la función

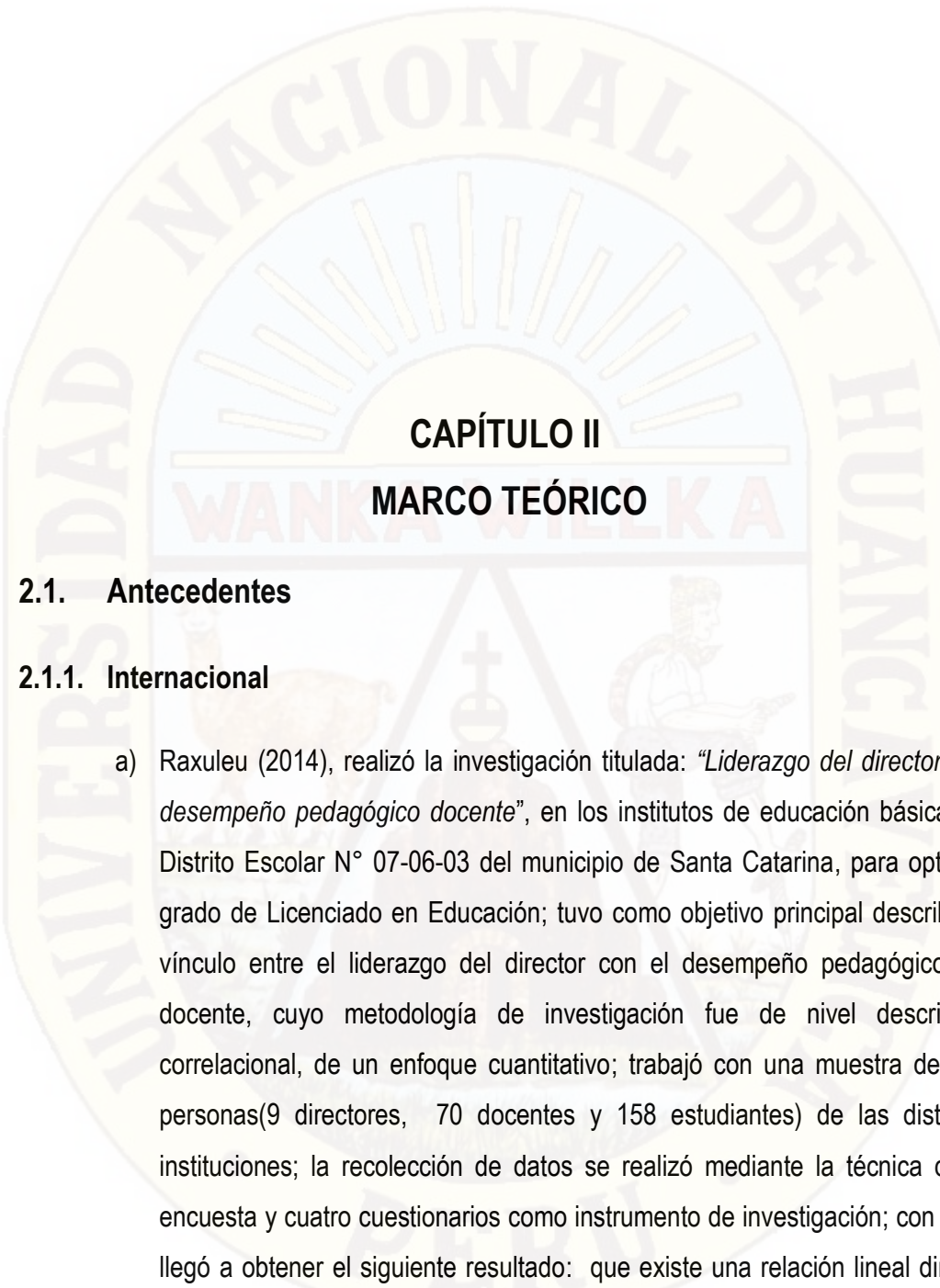
que cumple el director en la gestión pedagógica, institucional, administrativa y el tipo de liderazgo que desarrolla influye en el desempeño profesional, personal y social del docente en cualquier institución donde labora. Pues esta identificación servirá en el desarrollo de la mejora educativa, el mejor desempeño del estudiante, el adecuado ejemplar liderazgo del director, la presencia de la enseñanza didáctica de los docentes quienes inspiran confianza, respeto, modelo, motivación, la identificación de una razón de seguir adelante a pesar de los obstáculos, el cambio de ver una perspectiva mejor de vida, la enseñanza y guía del estudiantes en la familia, en la institución y en el Centro Poblado, y así influenciando en los demás instituciones cercanas y por ende del Perú.

1.5. Limitaciones

En cuanto a la limitación que presentó el estudio fue la carencia de información bibliográfica, para las variables liderazgo directivo y desempeño docente, de igual forma no se encontraron estudios suficientes a nivel local sobre el tema.

El instrumento de recolección de datos que se utilizo fue el cuestionario, una limitante ya que no se pudo registrar manifestaciones de los docentes como de los estudiantes.

El alcance de la investigación es la primera limitación, ya que el estudio realizado solo tiene una extensión de una población limitada en el caso del estudio realizado solo se extiende a la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa y no abarca otras instituciones educativas para mayores resultados consistentes y comparativos.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

- a) Raxuleu (2014), realizó la investigación titulada: *“Liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente”*, en los institutos de educación básica del Distrito Escolar N° 07-06-03 del municipio de Santa Catarina, para optar el grado de Licenciado en Educación; tuvo como objetivo principal describir el vínculo entre el liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente, cuyo metodología de investigación fue de nivel descriptiva correlacional, de un enfoque cuantitativo; trabajó con una muestra de 247 personas (9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes) de las distintas instituciones; la recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y cuatro cuestionarios como instrumento de investigación; con ellas llegó a obtener el siguiente resultado: que existe una relación lineal directa entre las dos variables, ya que el director, docentes y estudiantes exhibieron una correlación de superior a 0.85 en el Coeficiente de Correlación de Pearson, por lo cual confirmó la correlación positiva y alta existente entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente.

- b) Gonzales (2013), desarrolló la investigación titulada: *“Las prácticas de liderazgo de la Escuela República de Grecia de Coquimbo”*; para optar el Grado de Magister en Educación en Gestión y Dirección de la Educación; cuyo metodología de investigación fue cualitativa, de nivel descriptiva, donde el objetivo de la investigación fue describir las prácticas de liderazgo directivo de la Escuela República de Grecia de Coquimbo, la población fue la comunidad escolar constituido por 25 personas (director, jefa de unidad técnica, orientador, por un director, una jefa de Unidad Técnica, inspector, docentes y psicólogas), la técnica de investigación utilizada fue la entrevista y la guía de la entrevista fue el instrumento; mediante el cual se obtuvo información necesaria respecto al problema planteado: a) el liderazgo del director no generó una edificación atractiva, b) el liderazgo directivo pedagógico tuvo influencia en la jefa de la unidad técnica pero no desde un ejercicio participativo, c) la gestión de buenas prácticas de enseñanza – aprendizaje y el currículo no tuvo correlación positiva con la comunidad de aprendizaje; d) no se generó un entorno escolar que beneficie la convivencia y cultura organizacional.
- c) Monroy (2013), elaboró la tesis: *“Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente”*, para optar el Grado de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en Venezuela. La investigación tuvo como objetivo estudiar el liderazgo del personal directivo como componente estratégico en la efectividad de la labor docente dentro de las aulas de la institución educativa de educación básica estatal, denominado Rafael Saturno Guerra, perteneciente a la Parroquia Miguel Peña del distrito de Valencia, estado Carabobo; la investigación fue aplicada, de carácter descriptivo, trabajó con una población conformado por 24 docentes, , donde el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, posterior a su análisis; llegó alcanzar el resultado de que el personal directivo tiene una inclinación hacia un liderazgo autoritario, ya que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toman en cuenta el trabajo de sus colaboradores.

- d) Horn (2013), desarrolló la investigación titulada: *“La influencia del liderazgo escolar en los resultados de aprendizaje de los estudiantes”*, para optar el Grado de Doctor en Innovación y Formación del Profesorado; la investigación fue de tipo no experimental, cuantitativo; como instrumento tuvo la encuesta, la población fue de 3015 establecimientos y con una muestra real de 645 establecimientos; también estudió por medio de los análisis factoriales, la prueba de relación de Pearson y la prueba de diferencia de medias con t student; obteniendo así el siguiente resultado: que el liderazgo explicaría en el caso del lenguaje el 7% de la varianza del rendimiento y el 8% de la varianza en el caso del matemáticas de los estudiantes, sosteniendo que hay un mayor efecto del liderazgo en las variables que median el desempeño docente, respecto de la incidencia que pueden tener los directivos en el resultado de los estudiantes.
- e) Pérez (2002), elaboró la investigación sobre: *“Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica”*, para optar el Grado de Maestría en Administración Educativa, realizada en la ciudad de Caracas, Venezuela. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional, como objetivo tuvo determinar cuán fundamental es el liderazgo de los directivos en el desempeño de los docentes ya sea en la I y II periodo de Educación Básica que corresponde al municipio José Tadeo Monagas de la localidad de Guárico, con el propósito de formular las estrategias que logran optimizar la gestión de los directores y profesores. Asimismo, el objeto a estudiar es la población constituida por 53 gerentes educativos y 250 docentes de las instituciones educativas pertenecientes al municipio de José Tadeo Monagas de la localidad de Guárico, de donde se seleccionó una muestra conformada por 153 individuos de los cuales 53 son gerente educativos y 100 son docentes; a los cuales aplicó la encuesta, como técnica de recolección de datos, para lo cual aplico dos cuestionarios, uno enfocado a los gerentes educativos y el otro a los docentes; obteniendo como resultados: 1) que el estilo gerencial y la comunicación informal predominó en los tipos de comunicación; 2) que los procedimientos estadísticos reveló que hubo

correlación entre el estilo Laissez y el estilo Faire, que es decir entre la gerencial predominante y la comunicación informal; 3) que hubo la existencia de la relación entre el estilo gerencial y la su dimensión motivación.

2.1.2. Nacional

- a) Macahuachi y Gonzales (2017), elaboraron la tesis denominada: “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata, Puerto Maldonado - 2016”, realizada en la ciudad de Madre de Dios, en Perú, para optar el Grado de Licenciada en Educación. La investigación tuvo como objetivo general describir la relación existente en la comprensión del liderazgo emergente del personal directivo y el desenvolvimiento laboral de los profesores dentro de las aulas de la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza de la ciudad de Puerto Maldonado correspondiente al año 2016. El desarrollo de la investigación se enfocó en emplear un diseño descriptivo correlacional, aplicaron el cuestionario como técnica de estudio. Asimismo, se estudió a una población compuesta por 25 docentes, donde aplicaron un muestreo censal, para luego dar con el resultado de que, la percepción del liderazgo emergente del personal directivo está relacionado de forma directa y significativa de acuerdo al desarrollo laboral de los docentes, de igual forma, la institución educativa está representado por un director que ejerce el liderazgo autoritario coercitivo, lo que conlleva a un ambiente laboral de desconfianza y desmotivación para desarrollar de forma correcta las labores educativas.
- b) Arana y Coronado (2017), elaboraron la tesis denominada: “Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro”, realizada en la ciudad de Lima, Perú, para optar el Grado de Licenciada en Educación; la investigación tuvo como objetivo, establecer la correlación que existe entre las formas de liderar de los directores y el desenvolvimiento de la labor de los docentes en la Institución Educativa Parroquial correspondiente al distrito limeño de San Isidro. El desarrollo de la

tesis empleo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, transaccional y correlacional. Usó como técnica e instrumento de investigación el cuestionario, ello a fin de obtener información crucial de la población estudiada, la que estuvo conformada por 48 docentes de los cuales el 45.83% representan a los docentes de educación inicial, el 29.17% constituyen los docentes de educación primario y el 25% de los profesores pertenecen al nivel de educación secundario, la muestra fue la totalidad de sujetos poblacionales por considerarse esta pequeña. Posterior al análisis de la información obtenida se llegó a alcanzar el resultado de que, la forma de liderazgo emergente de la parte directiva de la institución está vinculada de forma directa y significativa del desempeño laboral de los educadores que pertenecen a la Institución Educativa Parroquial del distrito limeño de San Isidro, asimismo la forma de liderar del director corresponde al estilo de liderazgo transformacional lo que se evidencia en los altos niveles del desempeño laboral de los profesores.

- c) Hesselbein y Cohen (2010), elaboraron la tesis denominado: "Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja - Departamento de Junín - 2015", para optar el Grado de Licenciada en Educación, realizado en la ciudad en Junín, Perú; en la que demostró la reciprocidad coexiste entre el liderazgo pedagógico y el desarrollo de las labores educativas de los profesores en los colegios públicos perteneciente a la UGEL de Jauja en el año 2015. Para la consecución del problema, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño transversal no experimental; se trabajó con una población conformada por 142 directivos y docentes que laboran en Los colegios de la UGEL Jauja, de los cuales, mediante el muestreo probabilístico estratificado, se obtuvo como muestra un total de 102 individuos, a los cuales se les aplicó la encuesta mediante el uso de cuestionarios lo que permitió medir las diferentes variables del proyecto de investigación; por lo que en función al análisis de la información obtenida se llegó a los resultados de que existe una relación preponderante entre ambas variables, liderazgo pedagógico y el desarrollo de las labores educativas de

los profesores en los colegios públicos perteneciente a la UGEL de Jauja en el año 2015, esto respaldado con el nivel de confianza del 95%, por lo cual se debe tomar medidas que impliquen mejorar la forma de liderar de los directores a fin de optimizar significativamente la labor que vienen desempeñando los profesores.

- d) Reyes (2012), elaboró la investigación denominada: “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao”, para optar el Grado de Licenciada en Educación, realizado en la ciudad de Lima, Perú; en donde tuvo como objetivo establecer la reciprocidad propia entre la representación del liderazgo de los directivos y del mismo modo del desempeño de los docentes de educación secundaria en la institución educativa correspondiente a Ventanilla, Callao, en el año 2009. La metodología fue descriptivo correlacional que, permitió enfocar el estudio con una población de 40 docentes; los instrumentos de recolección de datos y técnicas que se utilizaron fue la entrevista, por medio de la aplicación del cuestionario y la ficha de evaluación; en donde se arribó a la siguiente conclusión, el desempeño de los profesores de educación secundaria está relacionado con componentes del entorno educativo, como la cultura escolar, el clima organizacional, entre otros; por ende, las dos variables, la percepción de las maneras de liderar del directivo y el desempeño laboral de los educadores dentro de las aulas, no guardan una relación significativa puesto que el liderazgo que emana el director forma parte de un aspecto más.
- e) Zarate (2011), elaboró la tesis denominada: “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”, realizada en la ciudad de en Lima, Perú, para optar el Grado de Licenciada en Educación; en donde se determinó el vínculo entre el liderazgo de la comunidad directivo y la habilidad laboral de los docentes dentro de las diferentes aulas del lugar de estudio. Cuya tesis tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental; de diseño descriptivo correlacional; lo cual permitió estudiar a los directores, al personal docente y alumnado de las 23

escuelas de nivel primario del distrito en mención, quienes constituyeron la población, de los cuales seleccionó una muestra compuesta por cinco directores, 201 profesores y 729 estudiantes correspondientes al quinto y sexto grado de primaria. Para obtener los datos previstos para alcanzar los objetivos empleó encuesta de cuestionarios para el personal directivo y docente, asimismo, para los estudiantes se aplicó cuestionarios; con ellos llegó a los siguientes resultados: 1) que el 40% de los docentes confirmaron que están de acuerdo con la gestión pedagógica, mientras que el 38% están totalmente de acuerdo; 2) que el 42% están de acuerdo con la gestión institucional, mientras que 38% estuvieron totalmente de acuerdo; 3) que el 35% de los docentes estuvieron de acuerdo en la gestión administrativa, mientras que 28% estuvieron en total de acuerdo; y 4) que el 35% de docentes manifestaron que están de acuerdo en el estilo del líder directivo que cuentan.

2.1.3. Local

- a) Conislla y Pimentel (2015), elaboraron la tesis denominado: *"Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo - 2015"*, de la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el Grado de licenciado en Administración, realizada en la ciudad de Huancavelica, Perú. Teniendo como objetivo establecer el vínculo entre gestión pedagógica y el desenvolvimiento laboral del personal docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica durante el periodo 2015; cuya metodología de investigación es de tipo básico y nivel descriptivo-correlacional, a la vez de diseño no experimental, transaccional; la entrevista, encuesta y observación fue como las técnicas; la guía de la entrevista y cuestionario que se utilizó usó para la recolección de datos, donde se trabajó con una población y muestra de 25 docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Empresariales. A la culminación de la tesis se obtuvo el siguiente resultado, la existencia correlacional de forma directa y significativa entre las dos variables, gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal

docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica durante el periodo 2015.

2.2. Bases teóricas

Teoría del Liderazgo

Según **Roger (2009, pg. 432-445)**.

Esta teoría asume que la gente se motiva por la recompensa y el castigo, los sistemas sociales trabajan mejor cuando existe una clara cadena de mando. Cuando la gente ha acordado hacer un trabajo, una parte del trato es que ellos ceden toda la autoridad a sus líderes o gerentes. El primer propósito de un subordinado es que el director les diga a ellos qué deben hacer. (Straker, 2009)

El líder transaccional trabaja a través de crear estructuras, por lo cual, es claro que se requieren subordinados y las recompensas que los directivos les asignen por seguir sus órdenes. El trato (castigo) no siempre es mencionado, pero los seguidores están bien entendidos de la existencia de un sistema formal de disciplina que existen normalmente en el lugar de trabajo. (Kinicki, 2007)

Los tempranos escenarios del liderazgo transaccional se manifiestan en la contratación, por lo cual, el subordinado se le asigna un salario y otros beneficios y la empresa, por medio de una implicación de subordinación al director, obtiene la autoridad sobre el subordinado.

Cuando el líder transaccional asigna trabajo al subordinado, se considera que el subordinado es responsable por el trabajo, tanto si o no, los subordinados posean los recursos para llevar a cabo las tareas asignadas. Cuando las cosas van mal, entonces el subordinado es considerado como el que cometió la falta personalmente y es en consecuencia, castigado por la falta cometida, justo como cuando ellos son recompensados por el éxito en el trabajo.

Considerando que el liderazgo transformacional tiene mejor estilo para “venderse”, el liderazgo transaccional, una vez que el contrato está hecho, toma el estilo “contundente”.

A pesar de las muchas investigaciones que enfatizan las limitaciones del liderazgo transaccional, éste es aún popular entre muchos directivos, claro, en el espectro

de liderazgo versus gerencia, es hacia los modelos directivos de gerencia donde se plaga más, ergo, es más aceptado.

La principal limitación de este tipo de liderazgo es asumir que el ser humano es “racional”, una persona quien es largamente motivada por el dinero y una simple recompensa y fuera de aquí, su comportamiento es predecible. El fundamento subyacente psicológico es el “conductismo”, incluido el clásico condicionamiento operativo de Pavlov y Skinner. Estas teorías ampliamente basadas en experimentos de laboratorio (a menudo con animales) ignoran el complejo factor emocional y los valores sociales. (Devanna, 1986., págs. 219-220).

En la práctica, existe suficiente prueba de que el Conductismo sustenta los enfoques transaccionales. Esto es reforzado por la oferta y demanda de situaciones de mucho empleo, conectado con los efectos de profundas necesidades como lo son las Jerarquías de Necesidades del Modelo de Maslow. Cuando la demanda por habilidades supera su oferta, entonces el liderazgo transaccional a menudo es insuficiente y otros enfoques son más efectivos.

2.2.1. Liderazgo directivo

2.2.1.1. Definición de líder

Para Ander Egg (1997), es el individuo que tiene capacidad de dirigir, a la vez esta es independiente de su posición social, sus funciones, tiene la destreza de conseguir seguidores y adeptos.

2.2.1.2. Definición de liderazgo

Ander Egg (1997), citado por Zarate (2011), define como la responsabilidad que desarrolla el líder dentro de un grupo de individuos o una organización, donde influye el carisma del líder en algunos casos.

2.2.1.3. Definición de liderazgo directivo

Para Ibáñez (1996), es un arte de dirigir a los equipo de una organización, con un respectiva misión, por medio de la convicción, la transmisión de las ideas nuevas, las propuestas la empatía, el anhelo, la habilidad de administrar hacia el logro de los objetivos determinados, tomando

en cuenta las expectativas y las apreciaciones de los miembros (Citado en Agüero y Coronado, 2017).

Para Madrigal (2011), el liderazgo es una acción de mediar o influir en las demás; que se expresan a través de las actitudes conductas y habilidades de liderar, orientar, guiar, motivar, relacionar, ser partícipe y optimizar los qué hacer de las demás y actuar como equipo para lograr los objetivos planteado, promoviendo el desarrollo de sus integrantes de su equipo (Citado en Agüero y Coronado, 2017).

Se define como la influencia interpersonal que ejerce el director, durante su trato con profesores, estudiantes, padres de familia y con los demás en el qué hacer educativo, por medio de la comunicación y mantenida, conllevado a obtención de las metas, asimismo el logro de los objetivos trazados de cada uno de ellos.

2.2.1.4. *Dimensiones de liderazgo directivo*

Según MINEDU (2014), el liderazgo directivo contiene a cinco dimensiones los cuales se detallan a continuación.

a) Establecimiento de metas y expectativas

Esta dimensión considera la importancia de establecer las metas fundamentales y medibles del aprendizaje; una comunicación eficiente con todas las que actúan; del mismo modo el involucramiento del personal docente y de otros procedimientos. Las metas claras y precisas generan un buen desarrollo y sentido de primordial en medio de las nuevas exigencias lo que hacen que los docentes disfruten de su labor al encontrarse controlando la situación, más no controlados por esta (Robinson, 2007).

Según Bolívar (2010), determinar metas fundamentales y medibles del aprendizaje, debe ser clara y comprensibles de manera que sea transmitida eficientemente entre las partes, de igual manera implicar comunicar al personal para conseguir resultados de acuerdo a las metas (citado por el Ministerio de Educación (Citado en MINEDU, 2014).

La tarea fundamental de los líderes estudiantes, se puede observar con el planteamiento de metas claras compartidas en cuanto el aprendizaje y una estrategia que te permite su obtención; las metas además de enmarcar el sentido de la escuela, del mismo modo tienen un papel fundamental en la motivación, a nivel organizacional y nivel individual. Por otra parte, tener metas precisas es el requisito fundamental para determinar posibilidades sobre la competencia en la organización y sus resultados. Es función de los líderes manifestar estas metas y posibilidad el involucrar a los demás miembros del equipo, de este modo que cada integrante sepa qué es lo que se espera de él (Muller, 2017)

b) Obtención de recursos en forma estratégica

Esta, se vincula con una mayor claridad con relación de los recursos que no se alcanza y no se comprende por las cuales lo que implica también un enfoque concentrado y no fragmentado y así lograr el mejoramiento escolar (Robinson, 2007).

Según Bolívar (2010), obtención de recursos en forma estratégica es localizar como meta primordial los recursos integrados por personas, tiempo y medios. Tener en cuenta sobre los recursos que no se están obteniendo, conjunto del mejoramiento escolar y un enfoque coherente, las diferentes capacidades críticas para conseguir los recursos (Citado en MINEDU, 2014).

Los recursos de una organización, como son los humanos, son la parte importante para la consecución de ciertos objetivos, si estos recursos, no es posible componer el camino direccionado a las metas. Es necesario obtener el recurso en forma de estrategia, ya que, incluye componentes como la destinación de insumos, contratación de personal calificado además de la asignación monetaria a las diferentes proposiciones que se lleven a cabo; que conlleva a asegurar los recursos y la distribución con propósitos instruccionales. (Muller, 2017).

c) Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Debe existir una alineación sobre las metas, los presupuestos, los calendarios y la forma en la que se emplean los gastos sobre los recursos económicos. Es fundamental saber qué se tiene que hacer en el transcurso del año, y tener en cuenta lo que no se va a realizar, señala (Robinson, 2007), en correlación al peligro de un currículum inmensamente Singapur tienen una máxima que dice que hay que enseñar menos para aprender más, lo que tiene una gran relevancia especialmente en la educación media; hay que seguir dando ese mensaje a la gente que trabaja en currículum y que trabaja en políticas educativas.

Según Bolívar (2010), la implicancia directa en la apreciación de la enseñanza de acuerdo a las visitas regulares a las diferentes aulas y el apoyo adecuando formativos y sumativos (feedback a los docentes). Poner el centro en la calidad de las enseñanzas, el aprendizaje; esta tenga alineación entre clases, cursos, coherencia y diferentes escuelas (Citado en MINEDU, 2014).

Lo cual se logra en la participación en cuatro elementos importantes: a) involucrar de manera constante en discusiones sobre temas concretos para la enseñanza, como lo son las prácticas de los docentes que están impresionando en los resultados de los estudiantes; b) organización de los planes y programas que se efectúan en la organización, que genera la verificación del currículo, con la intención y acción concreta de revisar y mejorar, garantizando el logro de las metas de aprendizaje en cada curso y cada nivel; c) tener en cuenta qué es lo que pasa dentro del aula, por intermedio de visitas regulares a las aulas y retroalimentaciones a los docente en cuanto a los criterios de una enseñanza eficiente; d) los líderes garanticen que sus docentes monitoreen los resultados de los estudiantes de manera sistemática, tomando en cuenta sus progresos y enseñanza de manera dinámica (Muller, 2017)

d) Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente

La enseñanza de manera eficiente de los profesores tiene un impacto directo sobre las diferentes oportunidades que tendrán cada niño en el futuro.

En este contexto (Robinson, 2007) nos señala que para impulsar esta calidad de enseñanza es necesario un liderazgo que no sólo promueva, sino participe directamente con los profesores en el desempeño profesional tanto informal y formal.

Según Bolívar (2010), el liderazgo no sólo impulsa, sino se participa de manera directa con la plana docente en el desempeño profesional formal e informal. Mayor grado de participación en el liderazgo, involucra mayor influencia (Citado en MINEDU, 2014).

Esta dimensión tiene mayor impacto en al interior de la organización. La que supone líderes que no sólo impulsan o contribuyen en el aprendizaje profesional de la plana docente, sino que estas participen de manera activa de estas instancias, ya sea liderando al resto del equipo. En escuelas en donde los docentes reportaban tener líderes y estas participen activamente en el aprendizaje y desarrollo profesional, más altos parecían ser los logros de los estudiantes (Muller, 2017).

e) Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo

“Es fundamental que los estudiantes se sientan seguros en la escuela, pone en conocimiento la especialista. En razón a ello es necesario organizar las aulas para minimizar los tiempos de espera asimismo proteger las oportunidades de aprendizaje que tiene los estudiantes” (Robinson, 2007). El reto tiene que ver con determinar normas y rutinas en el aula la que permitan que los estudiantes puedan pensar. Los docentes tienen la tarea de lograr que los estudiantes se formulen preguntas y debatan cada uno. “No se tiene buenos resultados si no existen relaciones de confianza entre docentes, padres de familia y líderes; si minimiza la confianza sucede otro tanto con los logros estudiantiles”, concluye la académica.

Según Bolívar (2010) Respalda el tiempo para la enseñanza y del mismo modo para el aprendizaje al minimizar comprensiones externas e interrupciones; brindando un entorno ordenado dentro como también fuera del

aula. Establecer normas que apoyan el compromiso y relaciones de confianza (Citado en MINEDU, 2014).

Lo cual implica obtener un entorno en donde se centre solo en elementos prioritarios: como son los docentes que se enfoquen en su enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje. Para lo cual, es importante minimizar presiones externas e interrupciones y generar un clima que haga sentirse a los seguros, y reforzados en sus probabilidades, dentro y fuera del salón de clases. Por otro parte, una componente de las escuelas que destacan en este elemento es su habilidad para enfrentar los conflictos: los líderes tienen la habilidad de identificar, resolver de manera rápida y efectiva (Muller, 2017)

2.2.1.5. Competencias de un directivo líder

Tabla 1: Definiendo cada competencia del director – líder peruano

Competencia	Definición
Es un referente como persona para sus colaboradores	Inspira respeto, cuida su imagen, tiene buenos hábitos, es razonable, antepone sus valores ante cualquier evento, da ejemplo.
Capacidad para motivar y movilizar a sus colaboradores	Sabe compartir y crear interés, entusiasmo y aspiraciones de metas, objetivos relacionando con la organización.
Capacidad para crear un buen clima organizacional	Enseña confianza y ayuda a crear un clima de confianza, buen trato, respeto mutuo, crear un entorno propicio para el aprendizaje del estudiante.
Es visionario y tiene un pensamiento estratégico	Muestra una gran visión del futuro y capacidad para establecer las sendas que conducen al éxito.
Excelente comunicación	Utiliza la comunicación propicia, fluido en las actividades, desarrollando una armonía laboral. Mostrando la paciencia de escuchar, asumiendo una posición empática.
Capacidad para encontrar soluciones a los problemas en forma creativa o innovadora	Sabe analizar, sintetizar y determinar las alternativas de solución en las dificultades u obstáculos, compartiendo sus propuestas y obteniendo el consenso.

Capacidad para trabajar y fomentar el trabajo en equipo	Cooperar permanentemente con la organización animando el trabajo en equipo, predecir las reacciones o conductas de sus miembros y lograr dirigirlos hacia un objetivo o meta común.
Capacidad para adaptarse a los miembros y desafíos y generar el cambio	Tiene como objetivo para acondicionarse a los cambios y desafíos confrontándolos con optimismo y tiene predisposición para generar los cambios necesarios por el bien de la organización.

Fuente: Liderazgo directivo: Una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana (Rossi, 2009)

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Desempeño

Según Vasquez (2009), es llevar a cabo sus funciones, de acuerdo a los principios asociados al mismo docente, estudiante y entorno. De igual manera, el desarrollo se practica en diferentes campos los cuales son: el entorno socio-cultural, institucional, ambiente de aula y el propio profesor, de acuerdo a una acción reflexiva (Citada en Conislla y Pimentel, 2015).

2.2.2.2. Docente

Según Orellana (2003), es un conocedor especializado en el aprendizaje y los distintos instrucción sobre un cierto conocimiento del campo de la ciencia, humanística o el arte, el que esboza contenidos para su respectiva enseñanza, que desarrolla de la mejor manera, utilizando instrumentos, estrategias que contribuyan con el aprendizaje del estudiante (Citado en Zárate 2011).

2.2.2.3. Definición de desempeño docente

Según Montenegro (2009) Es cuando un educador realiza un conjunto de acciones para así cumplir su función; por lo que el desarrollo de formación de los jóvenes y niños están a su responsabilidad (Citado por Raxuleu 2014).

Es un desarrollo sistemático, mediante el cual se realiza la evaluación de las habilidades que poseen los docentes, su potencial de desarrollo futuro y su capacidad (Saravia & López, 2008).

Según Saravia y López (2008), son las acciones de un mentor como docente especialista en el campo de la educación y en comprender el sentirse apropiado de la sabiduría pedagógica, quien crea el conocimiento y va construyendo diariamente en una enseñanza diseñada y organizada al interaccionar con los estudiantes (Citado en Reyes, 2012).

Según Montalvo (2011) Es la calificación de la calidad profesional esperada que desempeña el docente en el aula escolar, mediante la medición de las conductas, puntualidad, comportamiento, disposición para su trabajo, la disciplina que ejerce, el compromiso y la innovación con la Institución (Citado en Espinoza, Vilca y Pariona, 2014).

2.2.2.4. *Dimensiones de desempeño docente*

Según MINEDU (2014), las dimensiones del desempeño docente se dividen en tres, dimensión cultural, política, pedagógica,

2.2.2.4.1. Dimensión cultural

Son las diferentes necesidades de conocimientos extensos de su ambiente con la finalidad de afrontar los desafíos políticos, económicos, culturales, sociales, como también de la historia y el ambiente local, regional, nacional e internacional en la que se fomenta (MINEDU, 2014). Esta implica examinar los dilemas, evolución, y retos para adquirir los aprendizajes contextualizados y comprenderlos que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

2.2.2.4.2. Dimensión política

Es el compromiso del profesor con la instrucción de sus estudiantes no solo como individuos sino como ciudadanos direccionados a cambiar las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, puesto que la finalidad de la escuela tiene que ver con el reto de edificarnos como país,

como sociedades con miras de manera perspectiva con una identidad común (MINEDU, 2014). Componer sociedades con menos desiguales, libres, más justas y sostenidas en ciudadanos conscientes, activos, responsables y respetuosos con el medio ambiente, lo que propone un docente con conocimientos de la realidad social y sus desafíos.

2.2.2.4.3. Dimensión pedagógica

Esta se refiere a un saber de manera específico, edificado en la reflexión teórico-práctica, la que permite acudir a conocimientos distintos para cumplir su papel. Del mismo modo es dirigida a una práctica específica, la que es una enseñanza, que requiere capacidad para ocasionar la disposición, quiere decir, el compromiso e interés en los estudiantes para aprender y formarse. Y exige de la ética del educar, vale decir tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es el fin que da significado la relación a través de la manera de educar.

En esta dimensión el MINEDU (2014), distingue tres aspectos importantes: a) El juicio pedagógico; que propone poseer ciertos criterios multidisciplinarios, interculturales y variados, para reconocer que existe diferentes maneras de interpretar y aprender a la vez de valorar lo que cada estudiante en cuanto a sus necesidades y posibilidades de aprendizaje, como también identificar una mejor opción de reacción en cada circunstancia y contexto. b) El liderazgo motivacional; que involucra capacidades de despertar intereses por aprender en grupos de individuos de diferentes edades, características y expectativas, como la confianza en sus probabilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por cualquier factor adverso ambiente cultural y socioeconómico. c) La vinculación; es el establecer lazos personales con los estudiantes, en especial con su dimensión subjetiva, como con la generación de vínculos importantes de cada uno. Etimológicamente, “vínculo” tiene como significa “atadura” y “compromiso”, que implica la intercomunicación empática, afectiva, involucramiento, interés y

cuidado por el otro, comprensión para hallar siempre el mejor Rol del profesor contemporáneo e innovador.

2.2.2.5. Docente innovador y contemporáneo

Tabla 2: *Diferencia entre el docente innovador y contemporáneo*

Docente innovador	Docente contemporáneo
Señala que actualmente la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, es una responsabilidad para el docente, que los estudiantes, niñas y niños aprendan y comprendan lo que hacen, motivándolos al presentar los contenidos y organizándolos.	Se clasifican en tres dimensiones: -Profesional -Personal -Social

Fuente: Seminario de didáctica general (Bravo, Alminagorta, & Cajavilca, 2006)

2.2.2.5.1. Rol de docente innovador

El rol de docente contiene varios factores según (Bravo, Alminagorta, & Cajavilca, 2006), son los que se detallan a continuación.

- a) Planificar las diferentes actividades de aprendizaje las mismas que tiene como resultado de responder los intereses de los estudiantes.
- b) Posibilitar un entorno de confianza y respeto.
- c) Impulsar los canales de la comunicación.
- d) Permitir que los estudiantes aprendan.
- e) Tomar en cuenta el esfuerzo de cada estudiante.
- f) Comprender las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g) Incentivar la innovación y creatividad.
- h) Fomentar la actividad mental.
- i) Brindar apoyo para edificar aprendizajes.
- j) Determinar las aportaciones de los estudiantes.

2.2.2.5.2. Rol del docente contemporáneo

Según Bravo, Alminagorta y Cajavilca (2006) dividEN el rol docente en contiene tres dimensiones con varios aspectos que se mencion a continuación.

2.2.2.5.2.1. Dimensión profesional

- a) Organizar de manera adecuada el proceso educativo que esta tenga resultados y respondan a los intereses y necesidades de los estudiantes.
- b) Aportar un adecuado clima de trabajo en las aulas
- c) Dar uso de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros estudiantes
- d) Colaborar a la construcción de la plana docente vinculado por un PEI.
- e) Posibilitar un ambiente de confianza y respeto.
- f) Considerar a sus estudiantes como individuos y generar auto conceptos positivos en ellos.
- g) Fomentar la solidaridad, tolerancia, compañerismo y cooperación.
- h) Viabilizar que los estudiantes aprendan a aprender.
- i) Reconocer el esfuerzo de cada estudiante para el logro de aprendizajes.
- j) Incentivar la creatividad.
- k) Fomentar la actividad mental.

2.2.2.5.2.2. Dimensión personal

- a) Tener una comunicación asertiva en todos los niveles de relación.
- b) Dedicarse de manera continua en su perfeccionamiento cultural, personal y profesional.
- c) Desarrollar una sana autoestima que esta permita para la superación de las frustraciones, conflictos personales, laborales y sociales.
- d) Compartir la experiencia que tiene el profesor ello ayude a fortalecer las cualidades personales a la vez tener confianza en lo que se hace.
- e) Trabajar continuamente en el desarrollo personal y de manera equilibrada con creencias, principios y valores definidos, así demostrar coherencia entre lo que se hace y dice.

2.2.2.5.2.3. Dimensión Social

- a) Tener en cuenta que la función del profesor en la sociedad actual es hacer hombres y preparar líderes para el futuro.
- b) Distinguirse con la comunidad donde labora, participando de sus proyectos y dando la alternativa de solución de los problemas que se afronta.
- c) Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- d) Animar, orientar, prevenir y ayudar a los miembros de la organización.
- e) Impulsar los tipos de expresiones deportivas culturales, recreativas que contribuyan con la identidad nacional.
- f) Actuar como verdadero

2.2.2.6. *Docente y la enseñanza*

El docente y la manera de la enseñanza son los principales factores internos para el aprendizaje del estudiante, si el profesor es sencillo y tiene esa facilidad de ser entendido por los estudiantes, prepara sus clases, busca información sobre el tema a enseñar, el estudiante tendrá buenas expectativas respecto al profesor.

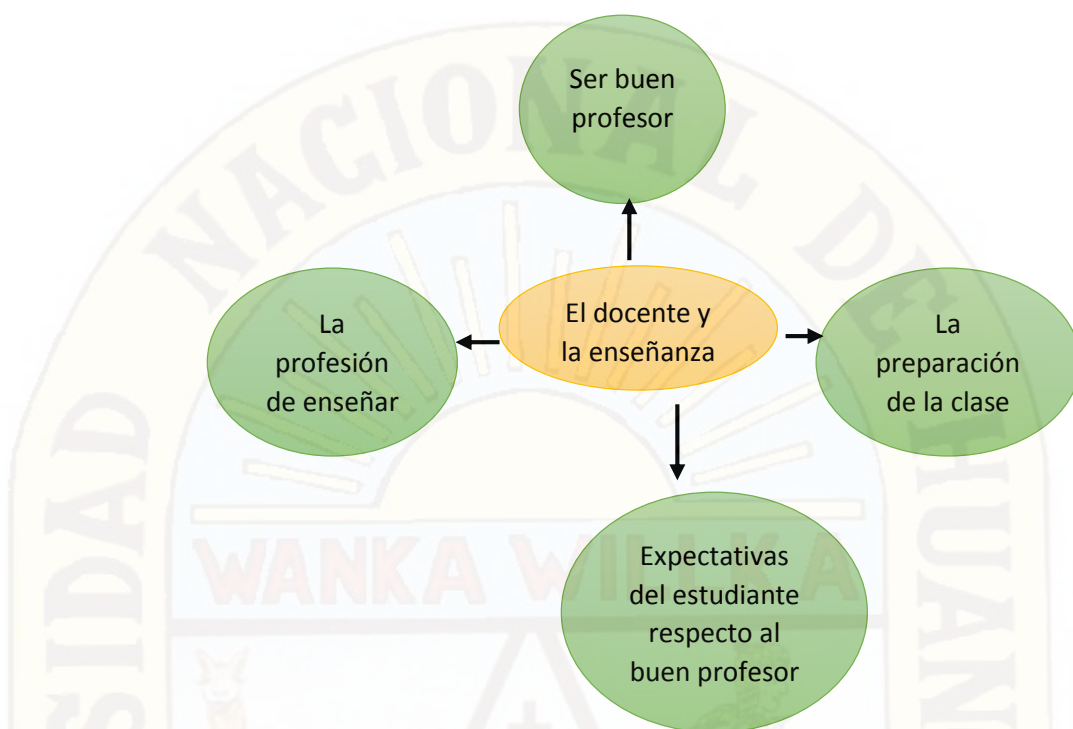


Figura 1: Características del docente y la enseñanza

Fuente: Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima (Zárate, 2011).

Tabla 3: Concepto de las características del docente y la enseñanza

El docente y la enseñanza	Concepto
El buen maestro	Una individuo con interés a un tema de estudio, esta es capaz de conservar el interés de los estudiantes, despertar y dirigirlos hacia tareas que contribuyan con el éxito, será capaz de incrementar el deseo de saber, que esté dispuesto a correr riesgo y peligros de actuar con responsabilidad, quien es capaz de impartir una destreza adquirida; citado por Zárate (2011), escrito por (García & Rodríguez, 2005).
La profesión de enseñar	La enseñanza es una profesión que se dedica al servicio social. En donde ninguna otra carrera ofrece al especialista con mayor oportunidad para beneficiar a los otros. Juega un papel importante que tiene la educación para el progreso y desarrollo

	de la sociedad; citado por Zárate (2011), escrito por (García & Rodríguez, 2005).
Preparación de la clase	Por más domino que se tenga a la materia, es esencial se prepare la clase, porque demuestra el profesionalismo del que enseña, con la finalidad de añadir nuevos conceptos; citado por Zárate (2011), escrito por (Marveya & Pérez, 2002).
Expectativas del estudiante respecto al buen profesor	Es cuando los buenos profesores son valorados por todo tipo de estudiante, en la que el docente demuestra un perfil de liderazgo educativo y transformacional; que demuestren aspectos como: Claridad en las explicaciones, Entusiasmo en su trabajo, motivación, que interactúa, que demuestran autoridad; citado por Zárate (2011), escrito por (Hernández & Alavares, 2002).

Fuente: Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima (Zárate, 2011).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica en el año 2017.

2.3.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica en el año 2017.

- b) Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica en el año 2017.
- c) Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica en el año 2017.

2.4. Definición de términos

2.4.1. Autocrático

Es un estilo donde el jefe superior o gerente se reserva las siguientes funciones, como alternativas posibles de acción, donde está debería ser evaluada de las cuales decide cual de la alternativa es la que se va a tomar, realizar encargos a sus subordinados quienes quedan con funciones y tareas que tienen que cumplir (Robbins & De Cenzo, 2009).

2.4.2. Burocrático

Es cuando el gerente realiza funciones que están amparados por una normativa definida e inflexible, donde al tomar decisiones consulta a sus jefas y aguarda el orden de su director o sus superiores (Robbins & De Cenzo, 2009).

2.4.3. Calidad

Se define como la búsqueda de mejoramiento constante, o la mejora continua en los procesos y en los resultados de aprendizaje, en el logro de los objetivos, optimización de recursos (Salinas & Elita, 2014).

2.4.4. Docente

Es un mentor, especialista que se encuentra preparado en la enseñanza y el aprendizaje, sobre un tema definido, la ciencia el arte, quien es un especialista sobre un tema para capacitar por medio de diseños de contenido de enseñanza de la mejor manera posible por medio de instrumentos que incidan en el aprendizaje del estudiante (Tardf, 2004).

2.4.5. Gestión

Es una herramienta para desarrollar con eficacia, pertinencia, eficiencia e importancia, tolerancia, madurez y apertura suficientes en cuanto a las nuevas maneras de detonar los microsistemas escolares (Escudero, 2011).

2.4.6. Líder

Es cuando una persona inspira, influye, contagia actitud positiva, alienta, guía, enseña, motiva y moviliza en función a lo pedagógico (Hesselbein & Cohen, 2010).

2.4.7. Liderazgo

El liderazgo es una acción de mediar o influir en las demás; que se expresan a través de las actitudes conductas y habilidades de liderar, orientar, guiar, motivar, relacionar, ser partícipe y optimizar los qué hacer de las demás y actuar como equipo para lograr los objetivos planteado, promoviendo el desarrollo de sus integrantes de su equipo (Madrigal, 2011)

2.4.8. Respeto

Es la lealtad por convicción y no por temor, es decir lealtad que se tiene a un líder (Conislla & Pimentel, 2015).

2.5. Identificación de variables

- Variable 1: Liderazgo directivo
- Variable 2: Desempeño docente

2.6. Definición conceptual de variables

2.6.1. Liderazgo directivo

Es un arte de guiar a los cooperadores de una institución educativa, con la finalidad, objetivo, misión, por medio de la atracción, la inculcación de las ideas, la empatía, las propuestas, el anhelo, la habilidad de administrar hacia el logro de los

objetivos determinados, tomando en cuenta las expectativas y las apreciaciones de los miembros (Ibañez, 1996).

2.6.2. Desempeño docente

Es la retroalimentación del desempeño académico de los estudiantes, la motivación o el crear interés para el aprendizaje, en la que tiene que cumplir con las normativas, participativas como docentes e institucionales, así como la capacitación, el crecimiento personal que obedece a la superación que experimenta cada individuo para un desempeño didáctico con la comunidad, la institución y consigo mismo (Juvonen & Wentzel, 2001)

2.7. Definición operativa de variables

2.7.1. Liderazgo directivo

El liderazgo directivo fue considerado como la variable “1”, y fue medido a través de la encuesta, las escalas de medida fueron cada una de las preguntas y el instrumento de recolección de datos se realizó mediante el cuestionario que fue dirigida a los docentes y estudiantes; y la entrevista con la ayuda de una guía de entrevista dirigida al director de la Institución Educativa Javier Heraud Pérez, del Centro Poblado de Chopccapampa, distrito de Paucará, provincia de Acobamba y departamento de Huancavelica.

2.7.2. Desempeño docente

El desempeño docente fue considerado como la variable “2”, fue medido mediante la encuesta y las escalas de medida fue cada una de las preguntas que conforman dicha encuesta y el instrumento de recolección de datos se realizó por medio del cuestionario dirigido a los profesores y estudiantes de la Institución Educativa Javier Heraud Pérez, del Centro Poblado de Chopccapampa del distrito de Paucará, provincia de Acobamba y departamento de Huancavelica.

2.8. Operacionalización de las variables e indicadores

Tabla 4 Operacionalización de variable 1

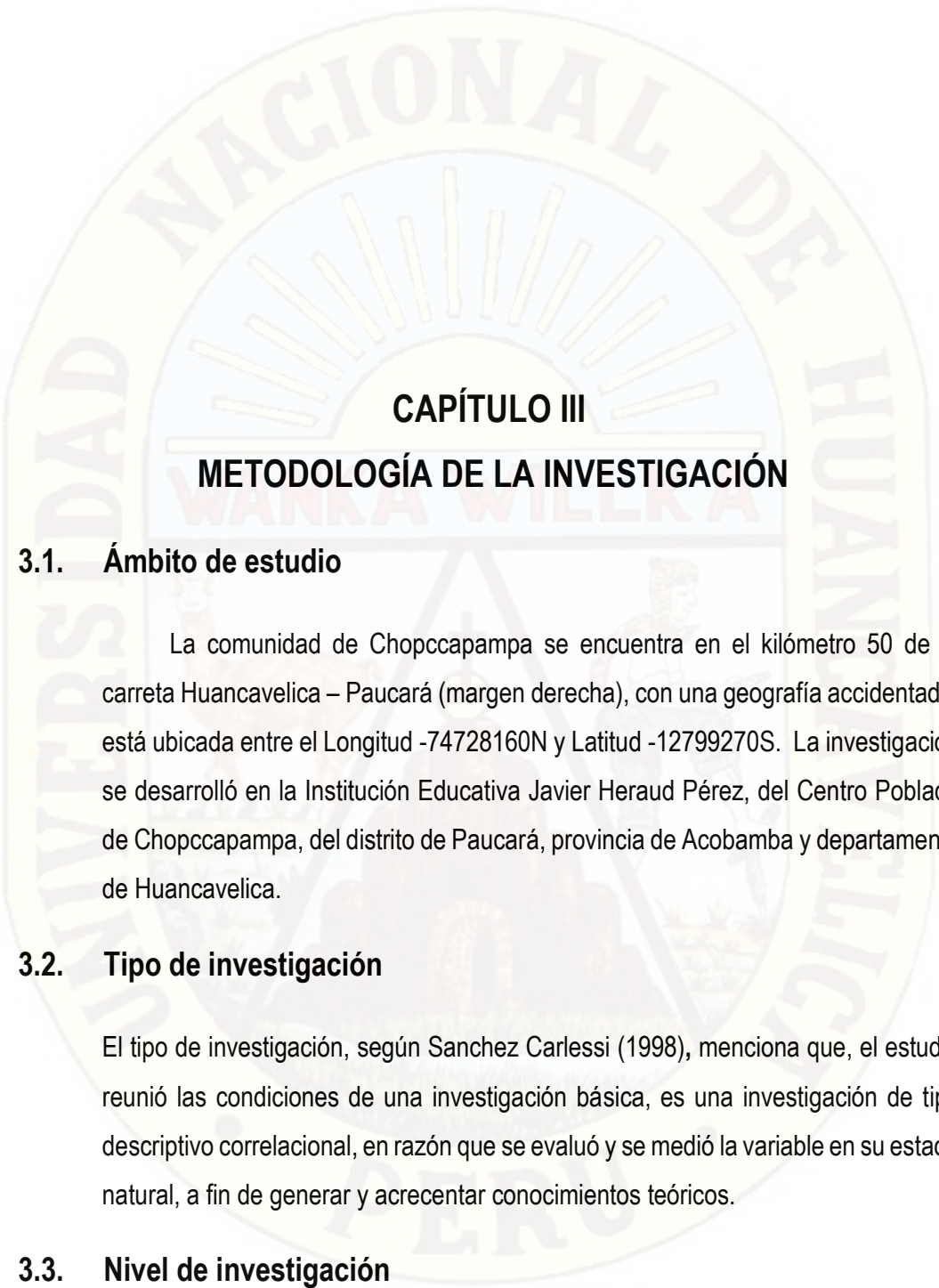
Variable	Dimensión	Indicador	Escala de valoración
Liderazgo directivo	Establecimiento de metas y expectativas	- Diagnostica la característica del entorno institucional - Diagnostica la característica del entorno familiar - Diagnostica la característica del entorno social. - Logro del compromiso docente para mejorar la enseñanza. - Logro de los resultados y objetivos pedagógicos - Desarrollo de la visión con los docentes.	Nunca: 0 Algunas veces: 1 Siempre: 2
	Obtención de recursos en forma estratégica	- Cuenta con personal calificado - Cuenta con materiales de enseñanza. - Pago por enseñanzas adecuadas. - Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo - Gestiona el uso de recursos financieros en favor de metas de aprendizaje bajo el enfoque por resultados.	
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	- Existencia del PEI. - Aplicación y uso del PEI - Cumplimiento de las normas y reglamentos - Actualización y capacitación permanente - Evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas - Involucramiento constante en discusiones sobre temas clave para la enseñanza - Coordinación de los planes y programas que se ejecutan en la Institución - Retroalimentaciones a los profesores basadas en criterios claros sobre lo que significa una buena enseñanza - Toma nota de sus progresos de los docentes y estudiantes	

Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente	- promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. - promueve espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar - realiza el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes
Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	- Respalda a gestión del aprendizaje - Valora el desempeño a los docentes - Otorga confianza a los docentes - Brinda confianza a los padres de familia y estudiantes.

Tabla 5 Operacionalización de variable 2

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de valoración
Desempeño docente	Dimensión Cultural	- Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. - Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. - Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. - Informe sobre actividades y la evaluación. - Facilitación de la construcción de aprendizaje.	Nunca: 0 Algunas veces: 1 Siempre: 2
	Dimensión Política	- Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. - Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. - Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional - Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y	

	normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. - Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.
Dimensión Pedagógica	- Vocación pedagógica. - Vocación de servicio - Capacidad para hacer interesante su materia. - Grado o dominio de la materia. - Comunicación verbal clara y fluida. - Manejo de orden y disciplina en clase - Planificación de la clase. - Evaluación justa y adecuada. - Fomenta la participación activa en clase - Utilización de estrategias para el aprendizaje. - Contribución a la formación de valores. - Entendimiento de la clase. - Motivación en clase. - Uso de materiales educativos. - Orientación, consejo y ayuda al estudiante. - Buen trato a los estudiantes. - Promoción de un ambiente de respeto en el aula.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

La comunidad de Chopccapampa se encuentra en el kilómetro 50 de la carretera Huancavelica – Paucará (margen derecha), con una geografía accidentada, está ubicada entre el Longitud -74728160N y Latitud -12799270S. La investigación se desarrolló en la Institución Educativa Javier Heraud Pérez, del Centro Poblado de Chopccapampa, del distrito de Paucará, provincia de Acobamba y departamento de Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación, según Sanchez Carlessi (1998), menciona que, el estudio reunió las condiciones de una investigación básica, es una investigación de tipo descriptivo correlacional, en razón que se evaluó y se midió la variable en su estado natural, a fin de generar y acrecentar conocimientos teóricos.

3.3. Nivel de investigación

Carrasco (2006), menciona que el nivel de investigación es descriptivo, porque describió los hechos como son observados busca especificar las propiedades importantes y relevantes del objeto de estudio. Y así estimar en parámetros estadísticos.

3.4. Método de investigación

3.4.1. Método científico

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método científico es el que detalla un conjunto de procesos donde se busca probar en base a resultados los valores y secuencias que se detalla en el proceso, este método busca medir las variables en valores numéricos para luego obtener resultados que vayan acorde a los objetivos de una investigación. El proceso del método científico tiene un esquema riguroso, por ende, especifica con claridad las variables y por consecuencia obtener los resultados esperados.

Por como describe Hernández la investigación se realizó sobre este método científico lo cual nos ayudó a medir las variables liderazgo directivo y desempeño docente, en valores numéricos para obtener resultados esperados.

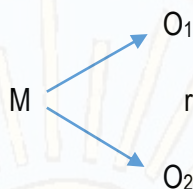
3.4.2. Método específico

Los métodos estadísticos son los que detallan a profundidad la información obtenida tras aplicar los instrumentos de recolección de datos, es muy útil ya que se concentra en el muestreo y la interpretación de los datos recopilados (Bunge, 1987), el método deductivo busca enlazar las premisas o dimensiones con las conclusiones, es decir se aplican reglas o términos para poder llegar a las conclusiones esperadas. La investigación tomo dichas referencias para poder deducir las variables y expresarla en dimensiones, así poder llegar a la cuestión en si del estudio.

3.5. Diseño de investigación

En la investigación se utilizó un diseño no experimental - correlacional, puesto que se determinó el grado de correlación, vínculo entre las variables (Liderazgo directivo y desempeño docente), en un tiempo único; que, a través del presente trabajo de investigación describimos el conjunto de unidades de estudio,

además no se manipula las unidades de estudio (no experimental), para una mejor visualización del diseño (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Dónde:

M: Muestra

O₁: Información recopilada de Variable N°1 (Liderazgo directivo)

O₂: Información recopilada de Variable N°2 (Desempeño docente)

r: relación entre las dos variables.

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

Se trabajó con una población de 187 personas, el cual estuvo compuesta por el director, 18 profesores y 168 estudiantes de la Institución Educativa del Centro poblado de Chopccapampa, distrito de Paucará, provincia de Acobamba y departamento de Huancavelica.

Tabla 6: Población

Integrantes	Número
Director	1
Docentes	18
Estudiantes	168
Total	187

Se procedió a usar la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

Z: Nivel de confianza

n: Tamaño de la muestra

P: Variabilidad positiva

q: Variabilidad negativa

N: Tamaño de la población

E: El error para para las muestras finitas

Aplicando la formula se encuentra que:

Z= 95 % = 1.96 según la tabla de distribución normal estandarizada.

E= 5 % = 0.05

P= 1 - 0.5 = 0.5

q = 0.5

N = 97

$$n' = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 168}{0.05^2 * (168 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 117 \text{ alumnos}$$

Ajuste:

$$n = \frac{n'}{1 + (n'/N)} = 69 \text{ alumnos}$$

Como la “n” es el que representa la muestra estratificada, lo que nos indica que se encuestó los 69 estudiantes de la Institución educativa Javier Heraud Pérez del Centro poblado de Chopccapampa, distrito de Paucará, provincia de Acobamba y departamento de Huancavelica, de los cuales 15 pertenecen al primer grado, 12 al segundo, 15 al tercer, 15 al cuarto y 10 al quinto grado de educación secundaria, para que la muestra sea completa en la investigación se le sumo los 18 docentes más el director que hacían **un total de 88** involucrados a los cuales se le aplico el cuestionario.

3.6.2. Muestra

La muestra del presente trabajo de investigación fue conformada por el director, los 18 docentes y 69 estudiantes.

Tabla 7 Muestra

CARGOS		N
Director		1
Profesores		18
Estudiantes	1°	15
	2°	12
	3°	15
	4°	15
	5°	10
TOTAL		88

3.6.3. Muestreo

El muestreo que se aplicó fue el muestreo aleatorio estratificado simple, como la población de estudiantes o estudiantes es mayor a 50 unidades de estudio, se utilizó el tipo de muestreo aleatorio simple, para determinar la cantidad de estudiantes que integraron la muestra, quienes fueron encuestados sobre el vínculo o correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

Según Carrasco (2006), la encuesta es el conducto por el cual se recaba información de los involucrados directamente en la investigación, la entrevista es el medio por el cual se tiene mayor información sobre las variables de la investigación para después interpretarlas con nuestras propias palabras.

Las técnicas de recolección de datos fueron la encuestas (listado de preguntas),. Se empleó la técnica de la encuesta para que los estudiantes y docentes puedan responder con la mayor sinceridad posible, fue dirigida a cada una de las muestras de la Institución Educativa Javier Heraud Pérez.

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es el instrumento que sirve para la medición de las variables para luego emitir resultados que nos ayudaran a dar solución a nuestro problema planteado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)..

Según nos señala Hernández se utilizó el cuestionario como conducto para poder medir las variables, liderazgo directivo y desempeño docente, la cual abarco un total de 107 cuestionarios entre directivo, docente y los estudiantes. Esto nos sirvió para recoger, filtrar y codificar los datos.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Técnicas de procesamiento de datos

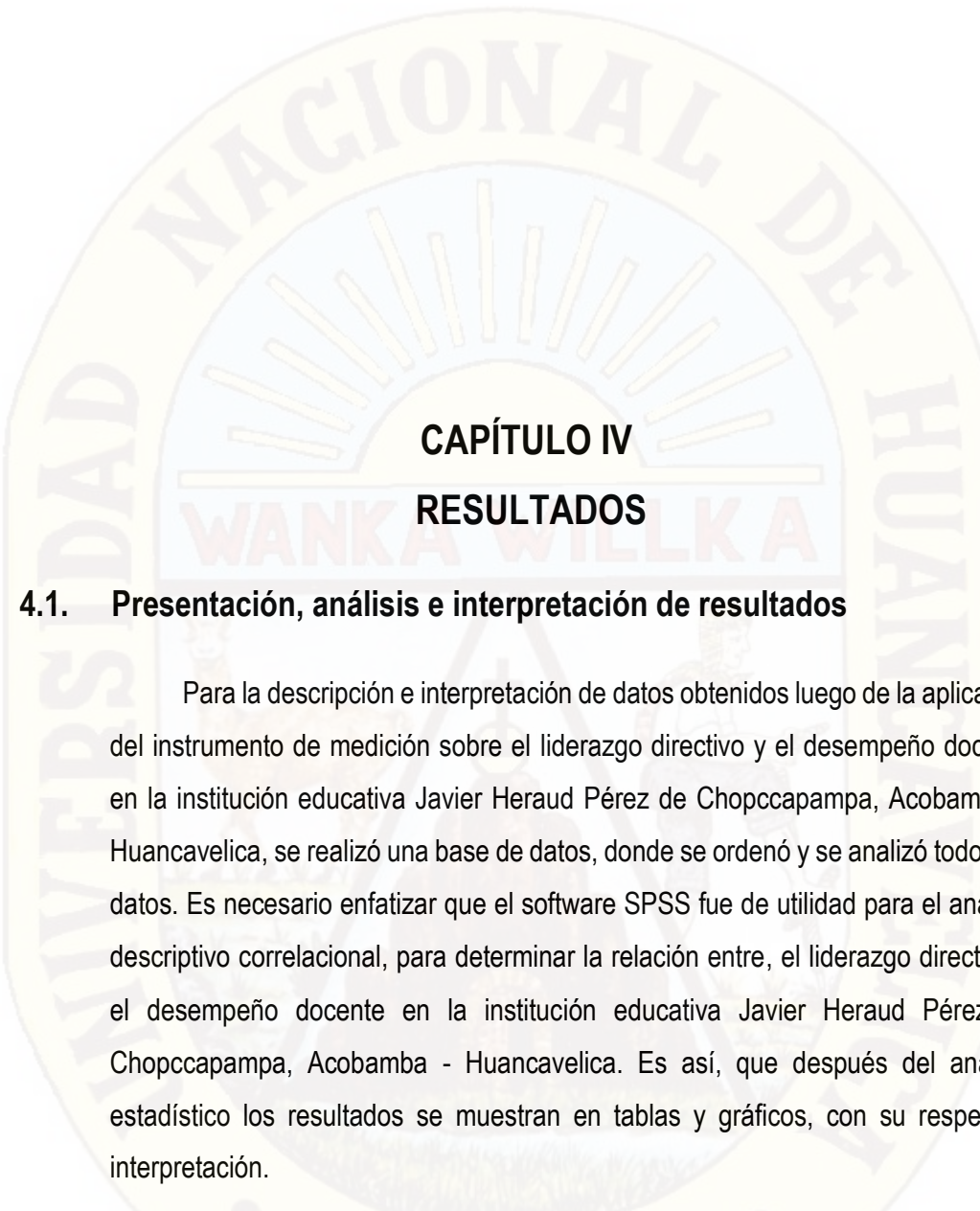
La técnica de procesamiento de datos, constó primero en la recolección de datos empleando el Microsoft Office 2013, y el proceso de los datos en software SPSS vs 24. En la que se realizó el análisis estadístico y se midió si hay existencia de correlación entre los variables planteados, por medio del cálculo del Chi Cuadrado.

3.8.2. Análisis de datos

Se organizó los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete estadístico PASW Statistics 24 y Microsoft Office-Microsoft Excel 2013. (Moya, 2005)

Se realizó una estadística descriptiva porque nos permite describir de forma apropiada las diversas características de los datos obtenidos.

Para la prueba de hipótesis se usó la Chi cuadrada (X^2) que permitirá encontrar la relación o asociación entre las dos variables de carácter cualitativo nominal y ordinal desde un punto de vista estadístico.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Para la descripción e interpretación de datos obtenidos luego de la aplicación del instrumento de medición sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica, se realizó una base de datos, donde se ordenó y se analizó todos los datos. Es necesario enfatizar que el software SPSS fue de utilidad para el análisis descriptivo correlacional, para determinar la relación entre, el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica. Es así, que después del análisis estadístico los resultados se muestran en tablas y gráficos, con su respectiva interpretación.

La variable liderazgo directivo está conformado por 5 dimensiones las cuales contienen 28 ítems en su totalidad, la información fue acopiada a partir de los directores, Docentes, Estudiantes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

Los resultados se dieron partiendo del objetivo general a los objetivos específicos.

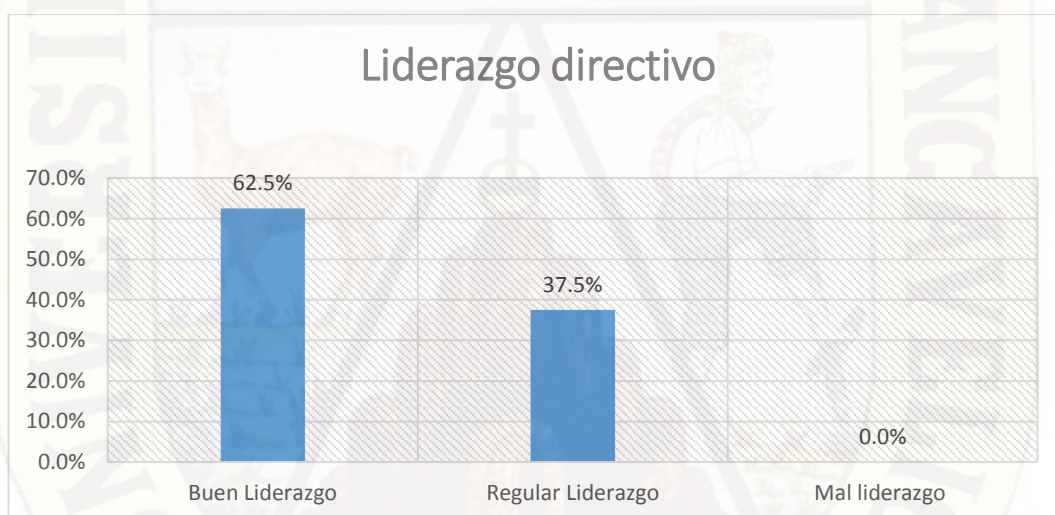
4.1.1. Resultados del liderazgo directivo y el desempeño docente

Tabla 8

Liderazgo directivo en la Institución Educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

Liderazgo directivo	f_i	$h_i\%$
Buen Liderazgo	55	62.5%
Regular Liderazgo	33	37.5%
Mal liderazgo	00	0.0%
TOTAL	88	100 %

Fuente: Base de datos del cuestionario



Fuente: Tabla Nº 08

Figura 2: Liderazgo directivo en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

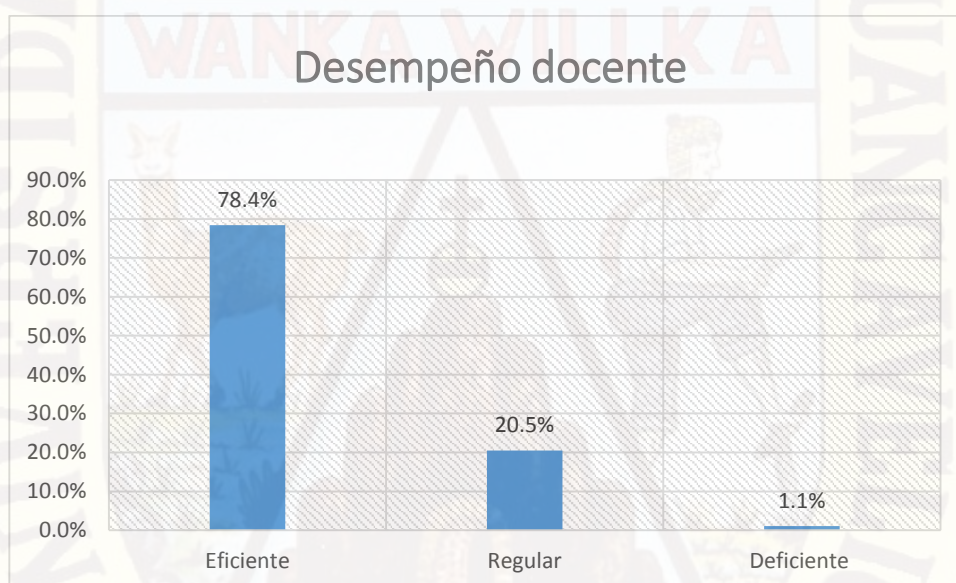
En la figura 2 se puede observar que el 62.5% (55), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Por otro lado, el 37.5% (33) de los encuestados, expresan que existe un liderazgo regular.

Tabla 9

Desempeño docente en la Institución Educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica

Desempeño Docente	f_i	$h_i\%$
Eficiente	69	78.4%
Regular	18	20.5%
Deficiente	01	1.1%
TOTAL	88	100 %

Fuente: Base de datos del cuestionario



Fuente: Tabla N° 09

Figura 3: Desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

En la figura 3 se puede observar que el 78.4% (69), de los encuestados, afirman que existe un eficiente desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Por otro lado, el 20.5% (18) de los encuestados, expresan que existe un regular desempeño docente.

Tabla 10

*Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa
Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.*

Liderazgo directivo								
Desempeño docente	Buen Liderazgo		Regular Liderazgo		Mal Liderazgo		Total	
	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$
Eficiente	55	62%	14	16%	0	0%	69	78%
Regular	0	0%	18	20%	0	0%	18	20%
Deficiente	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
TOTAL	55	62%	33	%	0	0%	88	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

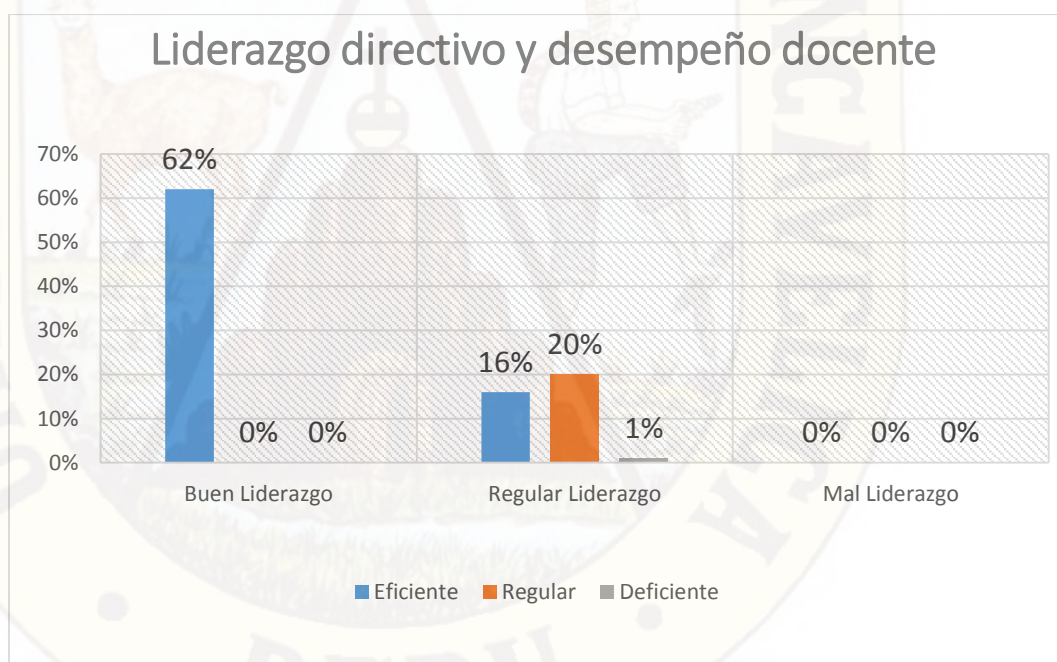


Figura 4: Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

En la figura 4 se puede observar que el 62% (55), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo con un eficiente desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Por otro lado, el 20% (18) de los encuestados, expresan que existe un regular liderazgo y un regular desempeño docente. Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente.

4.1.2. Resultados del liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño docente.

Tabla 11

Liderazgo directivo y la dimensión cultural de desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

Liderazgo directivo								
Dimensión cultural	Buen Liderazgo		Regular Liderazgo		Mal Liderazgo		Total	
	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$
Eficiente	48	54%	5	6%	0	0%	53	60%
Regular	7	8%	27	31%	0	0%	34	39%
Deficiente	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
TOTAL	55	62%	33	38%	0	0%	88	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

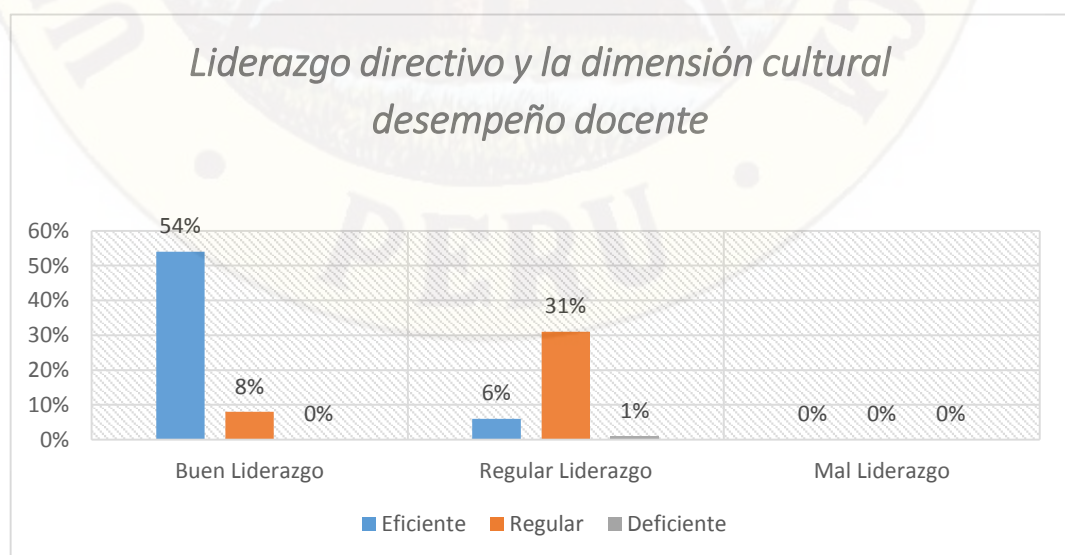


Figura 5: Liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

En la figura 5 se puede observar que el 54% (48), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo directivo y un eficiente cultura del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Siendo el 31% (27) que expresa existe regular el liderazgo directivo y la cultura del desempeño docente. Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en cuanto a la dimensión Cultura.

4.1.3. Resultados del liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente

Tabla 12

Liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

Dimensión política	Liderazgo directivo							
	Buena		Regular		Mal		Total	
	Liderazgo		Liderazgo		Liderazgo			
	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$
Eficiente	46	52%	5	6%	0	0%	51	58%
Regular	9	10%	26	30%	0	0%	35	40%
Deficiente	0	0%	2	2%	0	0%	2	2%
TOTAL	55	62%	33	38%	0	0%	88	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

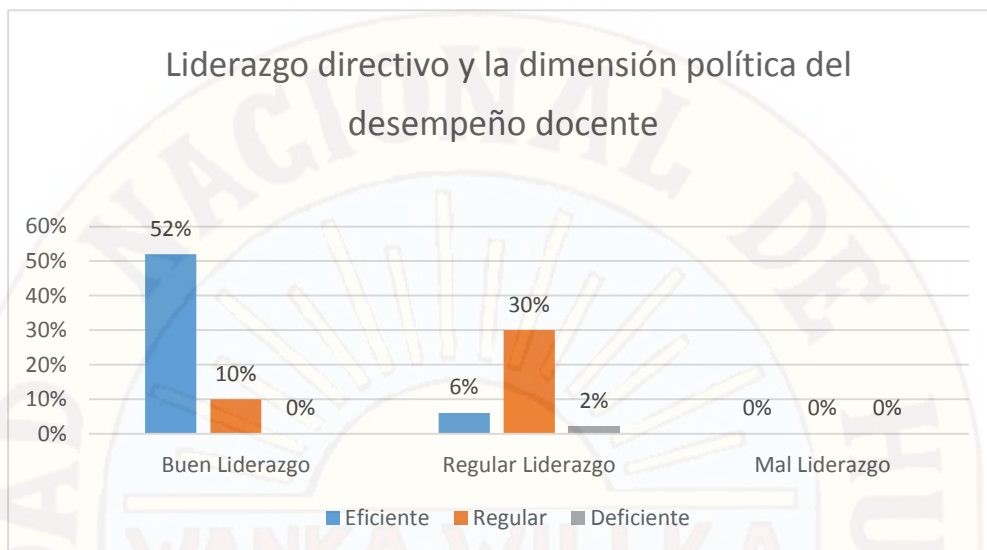


Figura 6: Liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

En la figura 6 se puede observar que el 52% (46), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo directivo y un eficiente política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Siendo el 30% (26) que expresa existe regular el liderazgo directivo y la política del desempeño docente. Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en cuanto a la dimensión política

4.1.4. Resultados del liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente

Tabla 13

Liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

Liderazgo directivo								
Dimensión pedagógica	Buen Liderazgo		Regular Liderazgo		Mal Liderazgo		Total	
	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$	f_i	$h_i\%$
Eficiente	46	52%	7	8%	0	0%	53	60%
Regular	9	10%	24	28%	0	0%	33	38%
Deficiente	0	0%	2	2%	0	0%	2	2%
TOTAL	55	62%	33	37%	0	0%	88	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

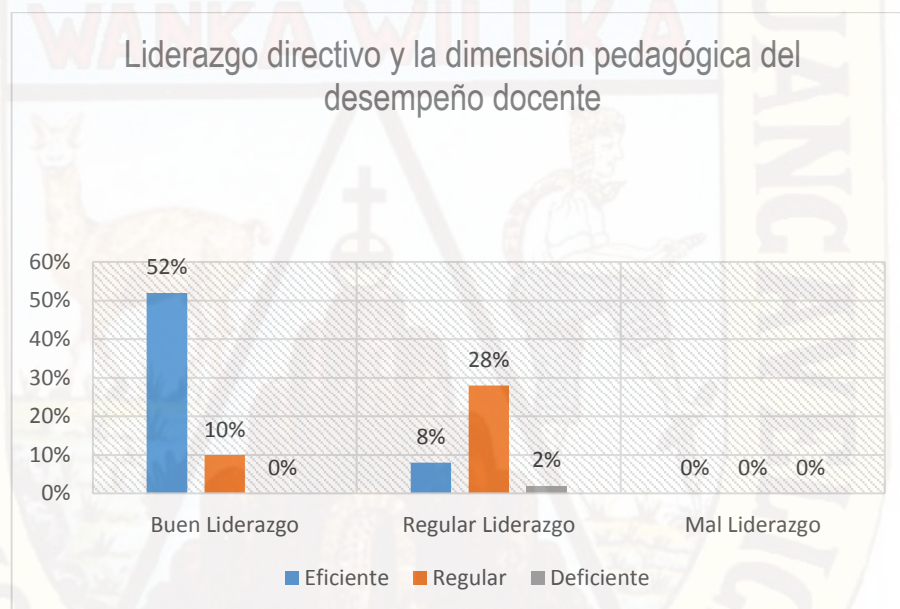


Figura 7: Liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.

En la figura 6 se puede observar que el 52% (46), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo directivo y un eficiente pedagogía del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Siendo el 28% (24) que expresa existe regular el liderazgo

directivo y pedagogía del desempeño docente. Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en cuanto a la dimensión pedagogía.

4.2. Proceso y Prueba de Hipótesis

4.2.1 Prueba de hipótesis general

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Nivel de Significancia**

El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H₀ (hipótesis nula). Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo. Por la naturaleza de la investigación se vio por conveniente utilizar un $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se está trabajando es del 95 por ciento.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

- **Estadística de Prueba**

Luego de aplicar la fórmula en los datos de la tabla 10, se han obtenido el valor calculado “Vc” de la prueba Chi Cuadrado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e} = \boxed{40.38}$$

Tabla 14. Prueba de Chi- cuadrado General.

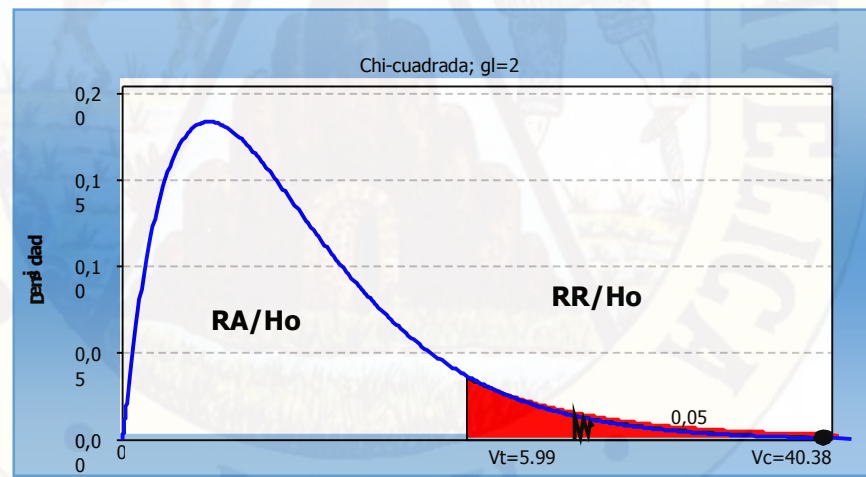
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40.386 ^a	2	.000
Razón de verosimilitudes	46.829	2	.000
Asociación lineal por lineal	37.760	1	.000
N de casos válidos	88		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .38.

Fuente: base de datos del SPSS Vs 24

Asimismo, el Valor Tabulado (V_t) de la Chi Cuadrada para 2 grado de libertad es de $V_t = 5.99$

Figura 8: Diagrama de la distribución Chi cuadrado para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis de investigación



Conclusión estadística

Puesto que $V_c > V_t$ ($40.38 > 5.99$) decimos que se ha encontrado evidencia para rechazar la hipótesis nula; es decir el valor calculado se ubica en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (RR/ H_0).

Asimismo, podemos mostrar para la prueba la probabilidad asociada al estudio:

$$Sig. = 0,00 < 0,05$$

Puesto que esta probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma en rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Concluimos que: Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica

Para la docimasia de las hipótesis específicas, se ha aplicado la estadística de independencia Chi Cuadrado, por el mismo hecho de haber tenido dos variables, la misma que servirá para decimar las hipótesis específicas.

a) Prueba de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H_0):**

No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Existe relación y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Nivel de Significancia**

$\alpha = 0,05 = 5\%$ El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H_0 (hipótesis nula). Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo. Por la naturaleza de la investigación se vio por conveniente utilizar un $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se está trabajando es del 95 por ciento.

- **Estadística de Prueba**

Luego de aplicar la fórmula en los datos de la tabla 11, se han obtenido el valor calculado “**Vc**” de la prueba Chi Cuadrado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Tabla 15: Prueba de Chi- cuadrado dimensión cultural.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44.962 ^a	2	.000
Razón de verosimilitudes	48.739	2	.000
Asociación lineal por lineal	43.545	1	.000
N de casos válidos	88		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .38.

Fuente: base de datos del SPSS Vs 24

Asimismo, el Valor Tabulado (**Vt**) de la Chi Cuadrada para 2 grado de libertad es de **Vt= 5,99**.

- **Conclusión estadística**

De la tabla 15 podemos observar que el valor calculado de la Chi Cuadrado es de 44.96 y el valor crítico o valor tabulado es de 5.99 con lo cual al ser comparados resulta que el valor calculado es mayor que el valor calculado ($44.96 > 5.99$). Por lo cual se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza. Donde se acepta que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, en el año 2017.

b) Prueba de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (H₀):**

No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Nivel de Significancia**

$\alpha = 0,05 = 5\%$ El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H₀ (hipótesis nula). Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo. Por la naturaleza de la investigación se vio por conveniente utilizar un $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se está trabajando es del 95 por ciento.

- **Estadística de Prueba**

Luego de aplicar la fórmula en los datos de la tabla 12, se han obtenido el valor calculado “Vc” de la prueba Chi Cuadrado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Tabla 16 Prueba de Chi- cuadrado dimensión política.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40.232 ^a	2	.000
Razón de verosimilitudes	43.815	2	.000
Asociación lineal por lineal	38.775	1	.000
N de casos válidos	88		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .75.

Fuente: base de datos del SPSS Vs 24

Asimismo, el Valor Tabulado (Vt) de la Chi Cuadrada para 2 grado de libertad es de **Vt= 5.99**

De acuerdo a la tabla 16, el valor calculado es mayor que el valor esperado o de la tabla (40.23 > 5.99), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, por ser menor el valor de la tabla que el valor calculado. Donde se acepta que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

c) Prueba de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

No existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa

Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

- **Nivel de Significancia**

$\alpha = 0,05 = 5\%$ El nivel de significancia: define la zona de rechazo de H_0 (hipótesis nula). Su valor representa la probabilidad o el área de la zona de rechazo. Por la naturaleza de la investigación se vio por conveniente utilizar un $\alpha = 0.05$, por lo tanto, el nivel de confianza con el que se está trabajando es del 95 por ciento.

- **Estadística de Prueba**

Luego de aplicar la fórmula en los datos de la tabla 13, se han obtenido el valor calculado “**Vc**” de la prueba Chi Cuadrado:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Tabla 17 Prueba de Chi- cuadrado, dimensión pedagógica

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34.151 ^a	2	.000
Razón de verosimilitudes	36.389	2	.000
Asociación lineal por lineal	33.077	1	.000
N de casos válidos	88		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .75.

Fuente: base de datos del SPSS Vs 24

Asimismo, el Valor Tabulado (**Vt**) de la Chi Cuadrada para 2 grado de libertad es de **Vt= 5.99**

- **Conclusión estadística**

De la tabla 17 podemos observar que el valor calculado de la Chi Cuadrado es de 34.151 y el valor crítico o valor tabulado es de 5.99 con lo cual al ser comparados resulta ser mayor que el valor tabulado ($34.151 > 5.99$) por lo cual se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza. Donde se acepta que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.

4.3. Discusión de resultados

El liderazgo directivo y el desempeño docente son dos puntos clave para el desenvolvimiento académico adecuado y salgan bonificados los estudiantes, es por ello que, en esta presente investigación, se encontró los siguientes resultados:

Que el 62% (55), de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo con un eficiente desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica. Se encontró que $V_c > V_t$ ($40.38 > 5.99$) decimos que se ha encontrado evidencia para aceptar la hipótesis de investigación. Concluimos que: Existe una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, 2017. Deseamos citar a Raxuleu (2014), “Liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente”, en los institutos de educación básica del Distrito Escolar N° 07-06-03 del municipio de Santa Catarina, llegó a obtener el siguiente resultado: que existe una relación lineal directa entre las dos variables, ya que el director, docentes y estudiantes exhibieron una correlación de superior a 0.85 en el Coeficiente de Correlación de Pearson, por lo cual confirmó la correlación positiva y alta existente entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente. Lo cual afianza los resultados obtenidos que el liderazgo directivo y el desempeño docente, tiene una relación muy significativa.

Por otro lado, se pudo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, obteniendo como resultados que el 54% (48) de los encuestados, afirman que existe un buen liderazgo directivo con la dimensión cultural de desempeño docente, en la institución educativa de dicha institución educativa, Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en cuanto a la dimensión cultural.

Raxuleu (2014), quien concluye diciendo que no se generó un entorno escolar con beneficios de convivencia y la cultura organizativa, ya que no se vio la generación de propósitos compartidos y metas de calidad desde una perspectiva de cultura participativa, de los cual no se apreció características de liderazgo distribuido, citando a Reyes (2012), quien tras su tesis realizada concluyo que: el desempeño de los profesores de educación secundaria está relacionado con componentes del entorno educativo, como la cultura escolar, el clima organizacional, entre otros. Contrastando con nuestros resultados obtenidos podemos decir que el liderazgo directivo y la dimensión cultural desempeño docente en los antecedentes no existes relación, ya que en otras regiones del Perú e internacional no priorizan la parte de la cultura del lugar que se encentra la institución educativa, lo que si sucede en la región de Huancavelica.

Al respecto los estudios sobre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, obteniendo como resultados que el 52% (46) de los encuestados, afirman que el liderazgo directivo es eficiente con la dimensión política de desempeño docente. Por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en cuanto a la dimensión política.

Macahuachi y Gonzales (2017), quienes concluyen diciendo la percepción del liderazgo emergente del personal directivo está relacionado de forma directa y significativa de acuerdo al desarrollo laboral de los docentes, de igual forma, la institución educativa está representado por un director que ejerce el liderazgo autoritario coercitivo. Contrastando con el trabajo de investigación realizada, en ambos estudios notamos que el director y el docente están inmerso en la aplicación de la dimensión pedagógica en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba, Huancavelica. Realizando las clases con el uso de los procesos pedagógicos, preparando y planificando su clase evitando la improvisación.

Finalmente se Identificó la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión de pedagogía del desempeño docente de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, en un 52% (46). Por lo tanto, se puede concluir

que si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en cuanto a la dimensión pedagógica.

De la misma manera, Gonzales (2013), realizó un trabajo de investigación con el cual concluyó que el liderazgo pedagógico, es decir la prácticas del director que tiene intenciones de compartir y trabajar efectivamente en las clases, pero esto no funcionó porque el director solo delegó su liderazgo a la Jefa de Unidad Técnica, quién logró la práctica el monitoreo de planificación del aula, su cobertura y la evaluación; de contenidos lo cual es una buena práctica

Es por todo que se confirma la decisión tomada de aceptar la hipótesis de investigación.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje para el desarrollo de nuevas tesis que ayuden al mundo de la educación.

CONCLUSIONES

- Se encontró que el liderazgo directivo tiene una relación positiva significativa con el desempeño de los docentes en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica ya que ya que hay involucramiento constante en discusiones sobre temas clave para la enseñanza, coordinación de los planes y programas que se ejecutan en la Institución, retroalimentaciones a los profesores basadas en criterios claros sobre lo que significa una buena enseñanza, toma nota de sus progresos de los docentes y estudiantes
- El liderazgo directivo, tiene una relación positiva significativa con la dimensión cultural del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica ya que integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno, comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados, informa sobre actividades y la evaluación, facilitación de la construcción de aprendizaje.
- El liderazgo directivo, tiene una relación positiva significativa en con la dimensión política del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica ya que participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela, participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
- El liderazgo directivo tiene una relación positiva significativa con la dimensión pedagógica del desempeño docente, de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica ya que reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el

aprendizaje de todos sus estudiantes, participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.



RECOMENDACIONES

- A los directivos de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica debe establecer un cronograma de programas de liderazgo para toda la institución, para beneficio y crecimiento del proceso de formación y actualización del docente, y así el mejorar el desempeño docente para con los estudiantes.
- La Institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica, debe comprometerse a brindar espacios de participación al personal docente donde éste pueda desarrollar sus competencias desempeñándose exitosamente en su puesto de trabajo
- Los docentes deben facilitar el aprendizaje de los estudiantes, mediante una planificación acorde a los nuevos enfoques pedagógicos donde se contemplen las necesidades del plantel, el entorno y los lineamientos
- Se sugiere a futuras investigaciones aplicar esta tesis de liderazgo directivo y desempeño docente como base de otras investigaciones a nivel regional para tener conocimiento del manejo de las instituciones de la región Huancavelica.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acevedo, Á. R. (2003). *Factores que inciden en la competencia docente universitaria*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Aguero, A. L., & Coronado, t. J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san Isidro*. Lima - Perú.
- Aguilera, P. E., & Ortiz, T. E. (2009). Las investigaciones sobre los estilos de aprendizaje y sus modelos explicativos. *Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Cuba.* , 1-19.
- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Derrama Magisterial.
- Alvarado, O. O. (1999). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Universidad de Lima, Sientia et Práxis.
- Ander Egg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: (BC de San Marcos) R/LB 15 A57.
- Arana, L. M., & Coronado, J. M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat; Escuela de Postgrado; Programa de Maestria.
- Bernal, T. A. (2014). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y Ciencias Sociales. Tercera Edición*. Colombia: PEARSON.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papele en la mejora: una revision actual de sus posibilidades y limitaciones*. psicoperpectivas 9(2), 9-33.
- Bravo, C., Alminagorta, H., & Cajavilca, J. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: B. Publica de Lima 371.102 S.
- Bunge, M. (1987). *La investigacion científica*. Barcelona: Ariel S.A.
- Calero, M. (1998). *Haciala excelencia de la educación*. Lima: San Marcos.
- Candia, O. P. (2013). *Niveles de aplicación de metodología científica en las tesis de pregrado realizadas en la facultad de Odontología de la Univerisidad de Chile*. Chile: Universidad de Chile, Facultad de Odontología, departamento de CS. Básicas u comunitarias.
- Carrasco, S. (2006). *"Metodología de la investigación científica"*. Lima: San Marcos.
- Cassasus, U. J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Santiago: UNESCO.
- Chipana, C. M. (2013). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestion educativo local de San Román y Azángaro - 2013*. Juliaca - Perú.

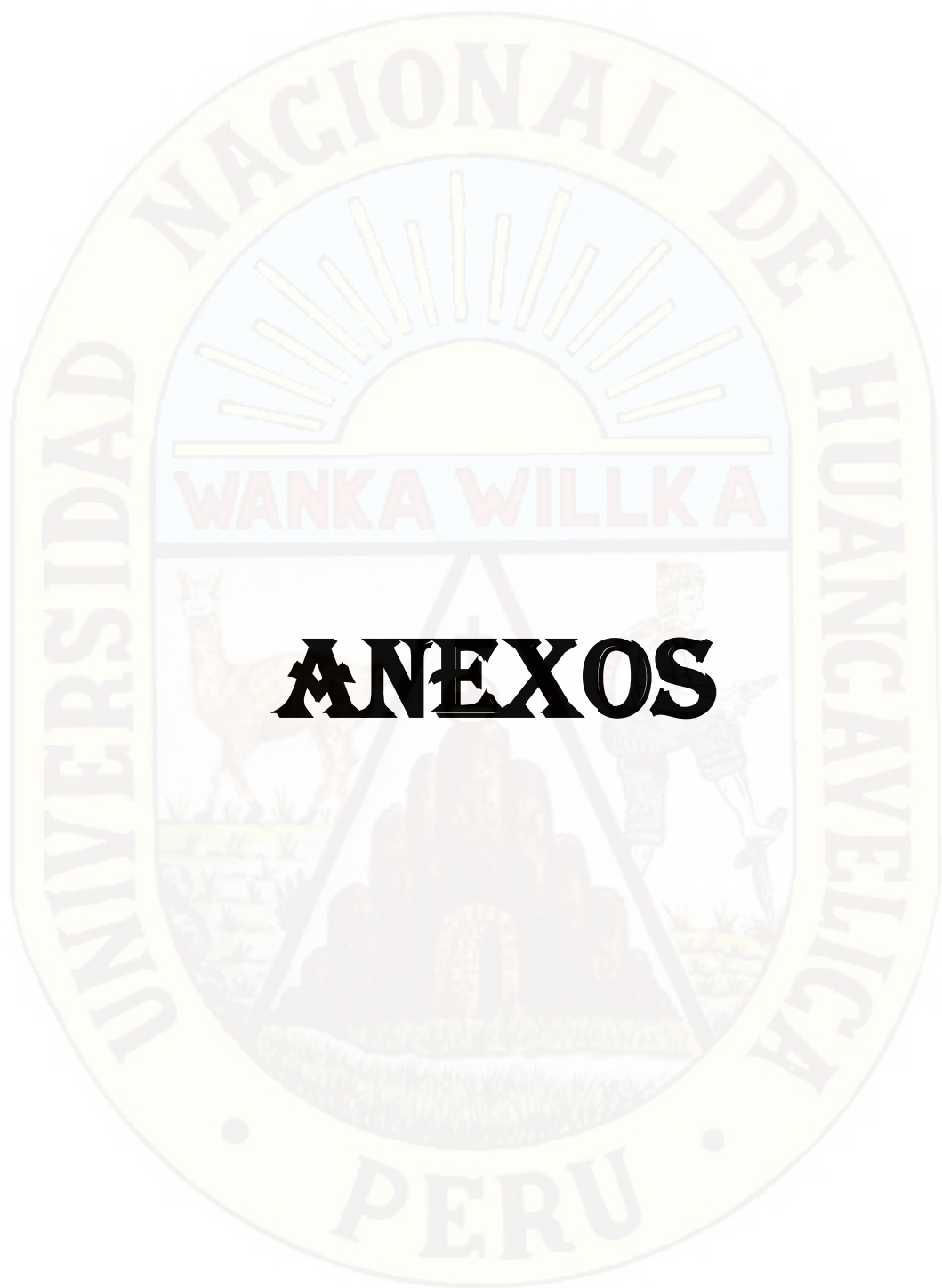
- Chipia, L. J. (2012). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JoanFernandoChipia/tcnicas-e-instrumentos-13930114>
- Citado en MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño directivo, directivos construyendo escuela*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Conislla, H., & Pimentel, L. (2015). *Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en la Facultad de Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Delgado, J., & Guzman, L. (2013). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Virú, 2013*. Libertad - Perú: UCV.
- Devanna, N. T. (1986.). *Transformational Leader*. . Nueva York : John Wiley & Sons.
- Elera, G. R. (2010). *Gestión Institucional su relación con la calidad del servicio en una Institucion Educativa Pública de Callao*. Lima - Perú.
- Erdle, S., Murray, H., & Rusthon, P. (1985). *Personality, Classroom Behavior and Student Ratings of College Teaching Effectiveness: A Path Analysis*. London - Canada: En Journal of Educational Psychology, 77 (4), pp.394-407. .
- Escudero, S. M. (2011). *Gestión de aprovisionamiento "Administración y Finanzas"*. España: Paraninfo.
- Espinoza, A. J., Vilca, A. C., & Pariona, C. J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de I.E. Pamer de Zárate Lima 2014*. Lima- Perú.
- García, E., & Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. México: Trillas. B. Publica Lima 371.102 M26.
- Gonzales, q. R. (2013). *El liderazgo directivo en la Escuela Republica de Grecia ¿ Que falta por hacer?* Santiago - Chile: Universidad Aberto Hurtado, Universidad Jesuita de Chile.
- Hernandez, S. y. (2006). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (cuarta edición)*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, J., & Alavares, M. (2002). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: (B. de Post Grado San Marcos) 375.2 F38.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Hesselbein, F., & Cohen, P. M. (2010). *De líder a líder. El liderazgo es cuestión de ser y no de hacer*. Colombia: Management liderazgo.

- Horn, K. A. (2013). *Liderazgo Escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. Chile: Universidad Autonoma de Madrid, Facultad de formación de profesorado y educación, departamento de didáctica y teoría de la educación.
- Ibañez, M. (1996). *Calidad total*. Lima: Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jimenez Rodriguez, M. L. (2015). La justicia premial en el sistema de responsabilidad penal para adolescentes.
- Jimenez, P. H. (2010). *Relación entre el desempeño Profesional Docente*. México.
- Juvonen, J., & Wentzel, K. R. (2001). *Motivacion y adaptacion escolar: factores sociales que intervienen en el exito escolar*. México: UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA.
- Kinicki, K. (2007). *Kreitner & Kinicki*.
- Llanos, M. N. (2011). *Clases y tipos de investigación y sus características*. Bogotá: Universidad América, Facultad de ingeniería de Petróleo, Metodología de la Investigación.
- Macahuachi, P. B., & Gonzales, K. D. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa inicial Nuestra Señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado - 2016*. Madre de Dios: Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios; Facultad de Educacion y Humanidades; Escuela Profesional de Educacion.
- Madrigal, T. B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw - Hill.
- Marroquin, P. R. (2013). *Cómo realizar investigación haciendo uso del Estilo APA*. México: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Alma mater de Magisterio Nacional, programa de titulación.
- Marveya, E., & Pérez, V. (2002). *Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje*. México: Trillas. (B. Publica de Lima) 371.102 M26.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño docente. Dirección general de Desarrollo Docente*. Lima: MINEDU: recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Ministerio de educación. (2012). *Marco de buen desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar cómo el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima - Peru: Ministerio de educación.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Valencia: Universidad de Carabobo; Facultad de Ciencia de la Educación; Dirección de Postgrado.

- Montalvo, F. W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela postgrado.
- Montenegro, A. A. (2009). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moya, R. C. (2005). *"Estadística Descriptiva"*. Lima: Editorial San Marcos.
- Muller, A. M. (2017). Como influyen los lideres expertos en la enseñanza y el aprendizaje.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: Publica de Lima 371.102 O64.
- Pérez, J. (2002). *Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica*. Caracas: Universidad Central de Venezuela; Maestria en Administracion Educativa.
- Pérez, M. M. (2010). *La dimensión social en el preceso de parendizaje colaborativo virtual: el caso de la UOC*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, tesis doctoral .
- PROIB ANDES. (2008). *Programa de fortalecimiento de liderazgo indígenas. Gestión educativa en el contexto de la EIB. Modulo 4*. Cochabamba - -Bolivia: UMSS, PROEIB Andes, RIDEI.
- Raxuleu, A. M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Guatemala - Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar, Facultad de humanidades, licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativas. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Reyes, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; Facultad de Educacion; Escuela de Postgrado.
- Robbins, S. P., & De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. Estados Unidos de America: Prentice Hall (2009).
- Robinson, V. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Australian: Australian Council for Educational Leaders.
- Roger, M. B. (2009). *Teoría del Liderazgo Transaccional (Hollander)*. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) .
- Rossi, V. R. (2009). *Liderazgo directivo: Una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana*.

- Ruiz, d. I. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Maestría Facultad de Educación.
- Salinas, E., & Elita, V. (2014). *La calidad de gestión pedagógica y sus relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policia nacional del Perú Juan Linares Rojas, Oquendo, Callao -2013*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Maestría en Facultad de educación .
- Sanchez Carlessi, H. y. (1998). *"Metodología y Diseño en la Investigación Científica"*. Editorial Mantaro . pp 13.
- Sanchez Garcia de Paz, I. (2005). El imputado que colabora en la justicia penal. *Revista electronica de ciencia penal y criminologia*.
- Sander, B. (2002). *Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. Obtenido de http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIVA.pdf
- Sandoval, R. J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado.
- Saravia, L. M., & López, d. c. (2008). La evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 2* , 1- 17.
- Sorados, P. M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría Facultad de Educación.
- Sovero, H. F. (2012). *Supervisión, acompañamiento y monitoreo pedagógico*. Lima: San Marcos.
- Straker, D. (03 de 10 de 2009). *Changing Minds*. Recuperado el 03 de 05 de 2014, de Changing Minds: http://changingminds.org/disciplines/leadership/styles/transactional_leadership.htm
- Tardf, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Lima: FORMACIÓN XXI.
- Trejo Hernandez, A. L. (2014). *La incidencia del colaborador eficaz en el proceso penal y su funcionalidad en los casos relacionados con el crimen organizado* . Guatemala: Univeridad Rafael Landivar, Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales.
- UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América latina y el Caribe*. 75.

- Vasquez, I. E. (2009). Una taxonomía de sistemas de retribución: dimensiones para el caso español. *A Taxonomy of Reward Systems: Dimensions for the Spanish Case*, 1-25.
- Vox. (1991). *Diccionario General de la Lengua Española*. España: Sociedad Española para el Procesamiento del Lenguaje Natural.
- Zárate, R. D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima - Perú: Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de educación, Unidad de Postgrado.
- Zuñiga Schaeffer, D. P. (2010). *La figura de la colaborador eficaz dentro del derecho penal premial y su regulación en la legislación Guatemalteca*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

“Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la I.E. Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica, 2017”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017? Problemas específicos: * ¿Qué relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017? * ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión política del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017? * ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017?	Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017. Objetivos específicos: - Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017. - Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión político del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017. - Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.	Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017. Hipótesis específicas: - Existe relación positiva y significativa el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017. - Si existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión político del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017. - Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente, en la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.	Variable 1: Liderazgo directivo Dimensiones: - Establecimiento de metas y expectativas - Obtención y asignación de recursos de manera estratégica - Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. - Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. Variable 2: Desempeño docente Dimensiones: - Dimensión cultural - Dimensión político - Dimensión Pedagógico	Tipo de Investigación: Básica Nivel de Investigación: Correlacional Método General: Científico – deductivo Diseño: Correlacional - transversal, no experimental.	Población: 1 Director, 18 docentes y 168 estudiantes. Muestra: 01 director 18 docentes 69 estudiantes Muestreo: Para la muestra se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple.	Técnicas: La encuesta Instrumentos: Formato de Cuestionario

	Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.	Acobamba – Huancavelica durante el año 2017.				
--	---	---	--	--	--	--



Anexo 2

Instrumento – Liderazgo Directivo

FACULTAD DE EDUCACIÓN			
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA			
CUESTIONARIO: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PÉREZ DE CHOPCCAPAMPA. ACOBAMBA - HUANCAMELICA - 2017”			
I. PRESENTACIÓN			
Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al liderazgo directivo que presenta en la I.E. donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.			
II. INFORMACIÓN GENERAL			
2.1. Sexo:	M ☐	F ☐	2.2. Edad: años
2.3. Nivel de enseñanza	Primaria ☐	Secundaria ☐	
Institución educativa donde trabaja:			
2.4. Condición de trabajo:	Contratado ☐	Nombrado ☐	
2.5. Tiempo de trabajo en el colegio:			
2.6. Tiempo de servicio en la docencia:			
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO			
En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza la directora en la I.E. marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 2 y el puntaje menos favorable el 0.			
Marcar solo una respuesta a cada pregunta			
	2	1	0
	Siempre	Algunas veces	Nunca
N°	ITEMS		
	LIDERAZGO DIRECTIVO		
	Establecimiento de metas y expectativas		
1	La directora propone las metas de aprendizaje		
2	La directora define las metas de aprendizaje		
3	La directora prioriza las metas de aprendizaje		
4	La directora propone y define en consenso las metas de aprendizaje		
5	La directora da a conocer los resultados de las metas de aprendizaje logrados		
6	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E		
	Obtención de recursos en forma estratégica		
7	La directora propone al personal docente de acuerdo al perfil de la especialidad		
8	La directora gestiona materiales de enseñanza para cada docente		
9	La directora controla la asistencia y permanencia del docente		
10	La directora gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo		
11	La directora gestiona el uso de recursos financieros en favor de metas de aprendizaje bajo el enfoque por resultados		
12	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.		

	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo			
13	La directora realiza jornada de reflexión con la plana docente sobre la enseñanza			
14	La directora controla y revisa la planificación didáctica del docente			
15	La directora retroalimenta a los docentes sobre las observaciones didácticas			
16	La directora monitorea oportunamente a los docentes mediante visitas regulares al aula			
17	La directora acompaña oportunamente a los docentes en una sesión de clase			
18	La directora se involucra constantemente en discusiones sobre temas claves para la enseñanza			
19	La directora coordina con los docentes sobre los planes y programas que se ejecutan en la I.E			
20	La directora monitorea a los estudiantes sobre el aprendizaje			
	Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo			
21	La directora se involucra en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes			
22	La directora promueve y participa en el aprendizaje de los estudiantes			
23	La directora promueve espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar			
24	La directora participa en el desarrollo profesional del docente			
	Garantiza un ambiente seguro y de soporte			
25	La directora respalda la gestión de aprendizaje			
26	La directora valora el desempeño de los docentes			
27	La directora otorga confianza a los docentes			
28	La directora presta confianza a los padres de familia y estudiantes			
Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración				

FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CUESTIONARIO: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PÉREZ DE CHOPCCAPAMPA. ACOBAMBA - HUANCVELICA - 2017"

I. PRESENTACIÓN

Estimada directora la presente encuesta pretende recopilar información referente al liderazgo directivo que presenta en la I.E. donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

II. INFORMACIÓN GENERAL

- 2.1. Sexo: M ☐ F ☐ 2.2. Edad: años
- 2.3. Nivel de enseñanza Primaria ☐ Secundaria ☐
- Institución educativa donde trabaja:
- 2.4. Condición de trabajo:
 Contratado ☐ Nombrado ☐
- 2.5. Tiempo de trabajo en el colegio:
- 2.6. Tiempo de servicio en la docencia:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza usted en la I.E. marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 2 y el puntaje menos favorable el 0.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

2	1	0
Siempre	Algunas veces	Nunca

N°	ITEMS	2	1	0
LIDERAZGO DIRECTIVO				
Establecimiento de metas y expectativas				
1	Usted propone las metas de aprendizaje			
2	Usted define las metas de aprendizaje			
3	Usted prioriza las metas de aprendizaje			
4	Usted propone y define en consenso las metas de aprendizaje			
5	Usted da a conocer los resultados de las metas de aprendizaje logrados			
6	Usted desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E			
Obtención de recursos en forma estratégica				
7	Usted propone al personal docente de acuerdo al perfil de la especialidad			
8	Usted gestiona materiales de enseñanza para cada docente			
9	Usted controla la asistencia y permanencia del docente			
10	Usted gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo			
11	Usted gestiona el uso de recursos financieros en favor de metas de aprendizaje bajo el enfoque por resultados			
12	Usted crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.			

	Planificación coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo			
13	Usted realiza jornada de reflexión con la plana docente sobre la enseñanza			
14	Usted controla y revisa la planificación didáctica del docente			
15	Usted retroalimenta a los docentes sobre lo que significa una buena enseñanza didácticas			
16	Usted monitorea oportunamente a los docentes mediante visitas regulares al aula			
17	Usted acompaña oportunamente a los docentes en una sesión de clase			
18	Usted se involucra constantemente en discusiones sobre temas claves para la enseñanza			
19	Usted coordina con los docentes sobre los planes y programas que se ejecutan en la I.E			
20	Usted monitorea a los estudiantes sobre el aprendizaje			
	Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo			
21	Usted se involucra en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes			
22	Usted promueve y participa en el aprendizaje de los estudiantes			
23	Usted promueve espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar			
24	Usted participa en el desarrollo profesional del docente			
	Garantiza un ambiente seguro y de soporte			
25	Usted respalda la gestión de aprendizaje			
26	usted valora el desempeño de los docentes			
27	usted otorga confianza a los docentes			
28	usted presta confianza a los padres de familia y estudiantes			
Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración				

FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CUESTIONARIO: “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PÉREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCVELICA - 2017”

I. PRESENTACIÓN

Estimado estudiante, la presente encuesta pretende recopilar información referente al liderazgo directivo que presenta en la I.E. donde usted estudia. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

II. INFORMACIÓN GENERAL

2.1. Sexo: F ☐ M ☐
 2.2. Edad: años
 2.3. Grado y sección:
 2.4. Institución educativa :

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza la directora en la I.E. marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 2 y el puntaje menos favorable el 0.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

2	1	0
Siempre	Algunas veces	Nunca

N°	ITEMS	2	1	0
LIDERAZGO DIRECTIVO				
Establecimiento de metas y expectativas				
1	La directora es innovadora y visionaria en el desempeño de sus funciones			
2	La directora logra el compromiso docente para mejorar la enseñanza			
3	La directora logra los resultados y objetivos pedagógicos propuestos			
4	La directora diagnostica la característica del entorno social			
5	La directora diagnostica la característica del entorno institucional			
6	La directora desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E			
Obtención de recursos en forma estratégica				
7	La directora propone al personal docente de acuerdo al perfil de la especialidad			
8	La directora gestiona materiales de enseñanza para cada docente			
9	La directora controla la asistencia y permanencia del docente			
10	La directora gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo			
11	La directora gestiona el uso de recursos financieros en favor de metas de aprendizaje bajo el enfoque por resultados			
12	La directora crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.			

	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo			
13	La directora realiza jornada de reflexión con la plana docente sobre la enseñanza			
14	La directora controla y revisa la planificación didáctica del docente			
15	La directora retroalimenta a los docentes sobre las observaciones didácticas			
16	La directora monitorea oportunamente a los docentes mediante visitas regulares al aula			
17	La directora acompaña oportunamente a los docentes en una sesión de clase			
18	La directora se involucra constantemente en discusiones sobre temas claves para la enseñanza			
19	La directora coordina con los docentes sobre los planes y programas que se ejecutan en la I.E			
20	La directora monitorea a los estudiantes sobre el aprendizaje			
	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo			
21	La directora se involucra en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes			
22	La directora promueve y participa en el aprendizaje de los estudiantes			
23	La directora promueve espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes así mismo reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar			
24	La directora participa en el desarrollo profesional del docente			
	Garantiza un ambiente seguro y de soporte			
25	La directora respalda la gestión de aprendizaje			
26	La directora valora el desempeño de los docentes			
27	La directora otorga confianza a los docentes			
28	La directora presta confianza a los padres de familia y estudiantes			
Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración				

Instrumento – Desempeño docente - 1

FACULTAD DE EDUCACIÓN			
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA			
CUESTIONARIO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PÉREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCAMELICA - 2017"			
I. PRESENTACIÓN			
Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al desempeño docente que presenta en la I.E. donde usted labora, y su desempeño real de acuerdo a las condiciones en que se encuentra. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.			
II. INFORMACIÓN GENERAL			
2.1. Sexo:	M ☐	F ☐	2.2. Edad: años
2.3. Nivel de enseñanza	Primaria ☐	Secundaria ☐	
Institución educativa donde trabaja:			
2.4. Condición de trabajo:	Contratado ☐	Nombrado ☐	
2.5. Tiempo de trabajo en el colegio:			
2.6. Tiempo de servicio en la docencia:			
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE			
En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza ud. En la I.E. marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 2 y el puntaje menos favorable el 0.			
Marcar solo una respuesta a cada pregunta			
	2	1	0
	Siempre	Algunas veces	Nunca
Nº	ITEMS		
	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Dimensión Cultural		
1	Usted fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes		
2	Usted integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno		
3	Usted comparte con las familia de sus estudiantes, autoridades de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados		
4	Usted realiza informe sobre las actividades y la evaluación de sus estudiantes		
5	Usted facilita la construcción de aprendizaje de los estudiantes		
	Dimensión política		
6	Usted realiza reflexión en la comunidad sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes		
7	Usted participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de los estudiantes		
8	Usted participa en la generación de políticas educativas de nivel local, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional		
9	Usted actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos		
10	Usted actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente		

	Dimensión pedagógica			
11	Usted tiene vocación sobre su práctica pedagógica			
12	Usted motiva para hacer interesante su materia			
13	Usted demuestra dominio de la materia que enseña.			
14	Usted realiza sus clases utilizando los procesos pedagógicos			
15	Usted demuestra dominio del orden y disciplina en clase.			
16	Usted prepara y planifica su clase evitando la improvisación.			
17	Usted se expresa con claridad.			
18	Usted hace entender fácilmente sus clases.			
19	Usted propicia el involucramiento en los aprendizajes en una sesión de clase			
20	Usted utiliza materiales educativos oportunamente			
21	Usted evalúa en forma formativa a los estudiantes			
22	Usted usa variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje de los estudiantes			
23	Usted tiene buen trato con los estudiantes			
24	Usted contribuye a la formación de valores en los estudiantes			
25	Usted promueve un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.			
Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración				

FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CUESTIONARIO: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PÉREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCAMELICA - 2017"

I. PRESENTACIÓN

Estimada Directora la presente encuesta pretende recopilar información referente al desempeño docente que presenta en la I.E. donde usted labora, y su desempeño real de acuerdo a las condiciones en que se encuentra. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

II. INFORMACIÓN GENERAL

2.1. Nivel de enseñanza Primaria ☐ Secundaria ☐

2.2. Institución educativa donde trabaja:

2.4. Condición de trabajo:

Contratado ☐

Nombrado ☐

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realizan los docentes en la I.E. marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 2 y el puntaje menos favorable el 0.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

2	1	0
Siempre	Algunas veces	Nunca

Nº	ITEMS	2	1	0
DESEMPEÑO DOCENTE				
Dimensión Cultural				
1	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
2	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
3	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados			
4	Los docentes realizan informe sobre las actividades y la evaluación de sus estudiantes			
5	Los docentes facilitan la construcción de aprendizaje			
Dimensión política				
6	Los docentes realizan reflexión en la comunidad sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			
7	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de los estudiantes			
8	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			
9	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos			
10	Los docentes actúan y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			
Dimensión pedagógica				
11	Los docentes tienen vocación sobre su práctica pedagógica			
12	Los docentes motivan para hacer interesante su materia			
13	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseña.			
14	Los docentes realizan sus clases utilizando los procesos pedagógicos			
15	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en clase.			
16	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.			
17	Los docentes se expresan con claridad.			
18	Los docentes hacen entender fácilmente sus clases.			
19	Los docentes propician el involucramiento en los aprendizajes en una sesión de clase			
20	Los docentes utilizan materiales educativos oportunamente			
21	Los docentes evalúan en forma formativa a los estudiantes			
22	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje de los estudiantes			
23	Los docentes tienen buen trato con los estudiantes			
24	Los docentes contribuyen a la formación de valores en los estudiantes			
25	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.			

Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**CUESTIONARIO: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD
PÉREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCVELICA - 2017"**

I. PRESENTACIÓN

Estimado estudiante la presente encuesta pretende recopilar información referente al desempeño de los docentes donde usted estudia. Por ello rogaria a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

II. INFORMACIÓN GENERAL

- 2.1. Sexo: M ☐ F ☐
- 2.2. Edad: años
- 2.3. Grado de estudio:
- 2.4. Institución educativa :
- 2.5. Horas de clase a diario :
- 2.6. Cursos que más te gustan:
- 2.7. Cursos que mejor te enseñan:
- 2.8. Curso en la cual mejor calificación tienes:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del labor que realizan los docentes en la I.E. marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 2 y el puntaje menos favorable el 0.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta

2	1	0
Siempre	Algunas veces	Nunca

N°	ITEMS	2	1	0
DESEMPEÑO DOCENTE				
Dimensión Cultural				
1	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
2	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
3	Los docentes comparten con las familia de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados			
4	Los docentes realizan informes sobre las actividades y la evaluación de sus estudiantes			
5	Los docentes facilitan la construcción de aprendizaje			
Dimensión política				
6	Los docentes realizan reflexión en la comunidad sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes			
7	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades de los estudiantes			
8	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional			
9	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos			
10	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			
Dimensión pedagógica				
11	Los docentes tienen vocación sobre su práctica pedagógica			
12	Los docentes motivan para hacer interesante su materia			
13	Los docentes demuestran dominio de la materia que enseña.			
14	Los docentes realizan sus clases utilizando los procesos pedagógicos			
15	Los docentes demuestran dominio del orden y disciplina en clase.			
16	Los docentes preparan y planifican su clase evitando la improvisación.			
17	Los docentes se expresan con claridad.			
18	Los docentes hacen entender fácilmente sus clases.			
19	Los docentes propician el involucramiento en el aprendizaje de ustedes			
20	Los docentes utilizan materiales educativos oportunamente			
21	Los docentes se preocupan por el rendimiento y el aprendizaje de ustedes			
22	Los docentes evalúan de una manera formativa			
23	Los docentes usan variedad de estrategias para lograr un buen aprendizaje en ustedes.			
24	Los docentes contribuyen a la formación de valores en ustedes			
25	Los docentes tienen buen trato con ustedes.			
26	Los docentes promueven un ambiente de respeto, cordialidad para el trabajo en el aula.			

Hemos terminado. Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Sobre: Cuestionario de liderazgo directivo.

La validez del instrumento se determinó por la técnica de Juicio de Expertos; los resultados dicotómicos de los Tres expertos fueron analizados por el modelo multinomial (pues la ficha consta de cinco posibilidades) y sometidos a una prueba estadística de significancia al nivel 5%.

Se muestra dichos resultados. Como podemos observar el instrumento es significativo en los diez criterios de evaluación de los jueces ($0,002 < 0,05$). Además en su forma general el instrumento es significativo, pues el contraste de significancia obtenido (Sig.) es menor que 0,05; con lo cual **concluimos que el primer instrumento tiene una validez muy significativa.**

**TABLA DE CONCORDANCIA DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO
DIRECTIVO**

Ítem Evaluado	Jueces			Sig.
	1	2	3	
1	1	1	1	0,002
2	1	1	1	0,002
3	1	1	1	0,002
4	1	1	1	0,002
5	1	1	1	0,002
6	1	1	1	0,002
7	1	1	1	0,002
8	1	1	1	0,002
9	1	1	1	0,002
10	10	10	10	

Siendo:

1: Criterio correcto.

0: Criterio incorrecto.

1. Lic. Alejandro Rodrigo Quilca.
2. Lic. Edgar Yalli Huaman
3. Lic. David Antezana Iparraguirre

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Sobre: Cuestionario de desempeño docente.

La validez del instrumento se determinó por la técnica de Juicio de Expertos; los resultados dicotómicos de los Tres expertos fueron analizados por el modelo multinomial (pues la ficha consta de cinco posibilidades) y sometidos a una prueba estadística de significancia al nivel 5%.

Se muestra dichos resultados. Como podemos observar el instrumento es significativo en los diez criterios de evaluación de los jueces ($0,002 < 0,05$). Además en su forma general el instrumento es significativo, pues el contraste de significancia obtenido (Sig.) es menor que 0,05; con lo cual **concluimos que el primer instrumento tiene una validez muy significativa.**

**TABLA DE CONCORDANCIA DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO
DOCENTE**

Ítem Evaluado	Jueces			Sig.
	1	2	3	
1	1	1	1	0,002
2	1	1	1	0,002
3	1	1	1	0,002
4	1	1	1	0,002
5	1	1	1	0,002
6	1	1	1	0,002
7	1	1	1	0,002
8	1	1	1	0,002
9	1	1	1	0,002
10	10	10	10	

Siendo:

1: Criterio correcto.

0: Criterio incorrecto.

4. Lic. Alejandro Rodrigo Quilca.

5. Lic. Edgar Yalli Huaman

6. Lic. David Antezana Iparraguirre

TABLA DE CONCORDANCIA DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO GENERAL

Nº	Experto	Instrumento	Resultado	Porcentaje
01	Lic. Alejandro Rodrigo Quilca.	Liderazgo directivo	Buena	98%
	Lic. Edgar Yalli Huaman		Buena	95%
	Lic.David Antezana Iparraguirre		Buena	95%
02	Lic. Alejandro Rodrigo Quilca.	Desempeño docente	Buena	98%
	Lic. Edgar Yalli Huaman		Buena	98%
	Lic.David Antezana Iparraguirre		Buena	98%

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.859	28

Interpretación: Se aprecia que el valor obtenido es de 0.859, con lo cual nos indica que el instrumento de medición de liderazgo directivo, es altamente confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	25

Interpretación: Se aprecia que el valor obtenido es de 0.951, con lo cual nos indica que el instrumento de desempeño docente es altamente confiable.

Anexo 4

Evidencias fotográficas

Imagen 1: Aplicando el instrumento a la directora de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica



Fuente: Tesista

Imagen 2: Aplicando el instrumento a los docentes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba - Huancavelica



Fuente: Tesistas

Imagen 3: Aplicando el instrumento a los docentes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.



Fuente: Tesista

Imagen 4: Aplicando el instrumento a los docentes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.



Fuente: Tesistas

Imagen 5: Aplicando el instrumento a los docentes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.



Fuente : tesistas

Imagen 6: Aplicando el instrumento a los estudiantes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.



Fuente: tesistas

Imagen 7: Aplicando el instrumento a los estudiantes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.



Fuente: tesistas

Imagen 8: Aplicando el instrumento a los estudiantes de la institución educativa Javier Heraud Pérez de Chopccapampa, Acobamba – Huancavelica.



Fuente: tesistas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
Ciudad Universitaria Paturpampa
FACULTAD DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA DOCENTE



"Año del Dialogo y La Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DE DECANATURA

Resolución N° 1270-2018-D-FED-UNH

Huancavelica, 20 de setiembre del 2018.

VISTO:

Solicitud de RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi, solicitando ser declarada expedito para optar el Título Profesional por la modalidad de Presentación y Sustentación del Informe de Investigación (Tesis); Copia del Acta de Sustentación y/o aprobación de una de las modalidades de titulación; Copia de la Constancia de la egresada, Recibo por derecho a sustentación y expedito; Copia de DNI de la Bachiller, Hoja de trámite de Decanato N° 3837 (17.09.18) y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los Arts. 16°, 17°, 18° y 19° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH; El **Título Profesional**, es la Licencia que confiere la Universidad Nacional de Huancavelica a la Graduado a Nombre de la Nación para ejercer su profesión. El interesado puede optar por única vez el Título Profesional por una de las siguientes modalidades: a. presentación y Sustentación de un Trabajo de Investigación Científica (Tesis). B. presentación y Sustentación de un Informe Técnico de experiencia profesional no menos de tres (03) años consecutivos. C. Aprobación de un Examen de Capacidad Profesional. La Resolución de Expedito es conferido por las respectivas Facultades de la Universidad Nacional de Huancavelica a los Bachilleres de las Carreras Profesionales que adscriben. Se presentará los requisitos para ser declarado expedito, con la finalidad de optar por una de las modalidades descrita en el artículo anterior.

Que, la Bachiller RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi, de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la carrera de Matemática – Computación e Informática, de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, solicita ser declarada expedito para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación, por la modalidad de Presentación y Sustentación del Informe de Investigación (Tesis). La Decana en cumplimiento del Estatuto y del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH, dispone al Secretario Docente emisión de la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones que le confieren a la Decana, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR Expedito para optar el **Título Profesional** de Licenciada en Educación Secundaria de la carrera de Matemática – Computación e Informática, a la bachiller RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi, de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, por la modalidad de Presentación y Sustentación del Informe de Investigación (Tesis).

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR con la presente a la interesada de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Educación, para los fines que estime conveniente.

"Regístrese, comuníquese y archívese".



Mg. Jesús Mery ARIAS HUÁNUCO
Decana de la Facultad de Educación

CLTA/yvv*



Mtro. Christian Luis TORRES ACEVEDO
Secretario Docente de la Facultad de Educación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)
Ciudad Universitaria Paturpampa
FACULTAD DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA DOCENTE



"Año del Dialogo y La Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DE DECANATURA

Resolución N° 1052-2018-D-FED-UNH

Huancavelica, 07 de agosto del 2018

VISTO:

Solicitud de RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMÁN, Zulma, de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Carrera de Matemática, Computación e Informática de la Facultad de Educación, para fijar Fecha y Hora de Sustentación de Tesis, presentado en 03 anillados del Informe Final de Tesis; copia de Grado de Bachiller de las interesadas, Copia de Resolución N° 1044-2018-D-FED-UNH (02-08-18), de apto para sustentación de la tesis titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA – HUANCAMELICA - 2017" copia de acta de declaración de apto para sustentación de los jurados evaluadores, copia de DNI de las bachilleres, hoja de trámite de decanatura N° 3178 (06.08.18) y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos: 39°, 40°, 42°, 44°, 46° 47° y 43° inciso c) del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH. Sobre el graduado, Si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará a la Decana de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha, hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación. El graduando, con fines de tramitar su diploma de título profesional presentara cinco ejemplares de la tesis sustentada, debidamente empastados y un ejemplar en formato digital. La sustentación consiste en la exposición y defensa del Informe de Investigación ante el Jurado examinador, en la fecha y hora aprobada con Resolución. Se realizará en acto público en un ambiente de la Universidad debidamente fijados. Las sustentaciones se realizarán sólo durante el periodo académico aprobado por la UNH. La calificación de la sustentación del Trabajo de Investigación se hará aplicando la siguiente escala valorativa: Aprobado por unanimidad, Aprobado por mayoría y Desaprobado. El graduado, de ser desaprobado en la sustentación del Trabajo de Investigación, tendrá una segunda oportunidad después de 20 días hábiles para una nueva sustentación. En caso de resultar nuevamente desaprobado deberá realizar un nuevo Trabajo de Investigación u optar por otra modalidad. El Presidente del Jurado emitirá a la Decanatura el Acta de Sustentación en un plazo de 24 horas. Los miembros del Jurado plantearán preguntas sobre el tema de investigación realizado, que deben ser absueltos por el graduado, única y exclusivamente del acto de sustentación. La participación del asesor será con voz y no con voto, en caso de ser necesario.

Que, mediante Resolución N° 0929-2018-D-FED-UNH de fecha (02.07.18), se designa como asesor Mg. ALEJANDRO RODRIGO QUILCA CASTRO, y a los miembros del jurado evaluador integrado por:

PRESIDENTE	: Dr. JAVIER CARRILLO CAYLLAHUA
SECRETARIO	: Mg. FELIX AMADEO CANALES CONCE
VOCAL	: Mg. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA
ACCESITARIA	: Dra. ZEIDA PATRICIA HOCES LA ROSA

Que, con Resolución N° 1147-2017-D-FED-UNH de fecha (22.09.17), se aprueba el proyecto de Investigación Titulado: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA – HUANCAMELICA - 2017", de las bachilleres RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMÁN, Zulma.

En uso de las atribuciones que le confieren a la Decana, al amparo de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - FIJAR fecha y hora para la sustentación de tesis, para el día lunes 20 de agosto del 2018, a horas 03:00 p.m. en el Auditorio de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica, para el acto público de Sustentación de Tesis Titulado: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA – HUANCAMELICA - 2017" Presentado por las Bachilleres: RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMÁN, Zulma.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR con la presente al asesor, a los miembros del jurado evaluador y a las interesadas de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Educación, para los fines pertinentes.



Mg. Jesús Mery ARIAS HUÁNUCO
Decana de la Facultad de Educación

CLTA/yvv*



Regístrese, comuníquese y archívese"

Mtro. Christian Luis TORRES ACEVEDO
Secretario Docente de la Facultad de Educación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)
Ciudad Universitaria Paturpampa - Teléf. (067) 452456



FACULTAD DE EDUCACIÓN SECRETARÍA DOCENTE

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD

Resolución N° 1147-2017-D-FED-UNH

Huancavelica, 22 de setiembre del 2017.

VISTO:

Fichas de Evaluación de los Jurados Evaluadores del Proyecto de Investigación; copia de Resolución N° 1051-2017-D-FED-UNH (13.07.17) de designación de Asesor y Jurados; Solicitud de RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMAN, Zulma, egresadas de la Escuela Profesional de Educación Secundaria Carrera de Matemática Computación e Informática, Informe N° 010-2017-EPES-FED/UNH (28.08.17) presentado por el asesor Dr. HUGO AUGUSTO CARLOS YANGALI, para la aprobación del Proyecto de Investigación; Oficio N° 387-2017-EPES-FED-R-UNH (18.09.17); Hoja de Trámite N° 3158 (18.09.17) y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los Arts. 36°, 37° y 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, una vez elaborado el informe y aprobado por el docente asesor, el informe de investigación, será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración apto para sustentación, por los jurados. El jurado calificador designado por la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o a fin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La Escuela comunicará a la Decana de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente. El jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminará en un plazo no mayor de 10 diez días hábiles, disponiendo su: Pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que, las Bachilleres RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMAN, Zulma, de la Escuela Profesional de Educación Secundaria Carrera de Matemática Computación e Informática solicitan la aprobación y modificación del título del proyecto de investigación, adjuntando el informe del asesor y las fichas de evaluación de los jurados. El Director de la Escuela, conforme al Reglamento de Grados y Títulos de la UNH y en cumplimiento de la misma, con: Oficio N° 387-2017-EPES-FED-R-UNH (18.09.17); solicita a la Decana de la Facultad emisión de resolución de aprobación y modificación del título del proyecto de Investigación remitido. La Decana de la Facultad dispone al Secretario Docente emisión de la resolución respectiva.

Que, con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad, se aprueba el Proyecto de Investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCAMELICA - 2017" Presentado por RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMAN, Zulma.

En uso de las atribuciones que le confieren a la Decana, al amparo de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la modificación del título del proyecto de: "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE DIRECTIVO Y SU INCIDENCIA EN EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE Y LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JAVIER HERAUD PEREZ" DE CHOPCCA PAMPA - ACOBAMBA" por "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCAMELICA - 2017" presentado por RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMAN, Zulma.

ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR el Proyecto de Investigación titulado "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER HERAUD PEREZ DE CHOPCCAPAMPA, ACOBAMBA - HUANCAMELICA - 2017", presentado por RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMAN, Zulma.

ARTÍCULO TERCERO.- APROBAR el cronograma del Proyecto de Investigación presentado por RODRIGUEZ HUAMANCAYO, Heidi y QUISPE HUAMAN, Zulma, debiendo de sustentar en el mes de diciembre de 2017.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR con la presente, a las interesadas de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Educación, para los fines que estime conveniente.



Mg. Jesús Mery ARIAS HUANUCO
Decana de la Facultad de Educación

CITA/hu*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
CERTIFICO: QUE EL PRESENTE DOCUMENTO
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL

Arch. Mauro E. Casas Romero
TERCER FEDATARIO
Res. N° 0021 - 2018 - R - UNH
08 AGO 2018



"Regístrese, Comuníquese y Archívese."

Lic. Christian Luis TORRES ACEVEDO
Secretario Docente de la Facultad de Educación