

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCIÓN EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA



**“Gestión de Liderazgo y Desempeño Docente de Los
Profesores – Instituto Superior Tecnológico Público -
Piscobamba – 2019”.**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

CUEVA CHAVEZ MELCHOR ALVINO

Asesor

YOVERA SALDARRIAGA JOSE

Código ORCID 0000-0001-5235-0270

HUARAZ – PERU

2021

PALABRAS CLAVE

TEMA	Desarrollo docente
ESPECIALIDAD	Educación

KEY WORD

TOPIC	Teacher development
SPECIALTY	Education

LINEAS DE INVESTIGACIÓN:

LINEA DE INVESTIGACIÓN	Preparación de docentes y desarrollo profesional
ÁREA	Ciencias Sociales
SUB ÁREA	Ciencias de la educación
DISCIPLINA	Educación general

TÍTULO:

Gestión de liderazgo y desempeño docente de los profesores – instituto superior tecnológico público - Piscobamba - 2019.

Cooperative learning and social skills in nursing students - public superior technological institute - Piscobamba - 2019.

TÍTULO

**“GESTIÓN DE LIDERAZGO Y DESENVOLVIMIENTO DOCENTE EN
EL INSTITUTO PÚBLICO SUPERIOR TECNOLÓGICO,
PISCOBAMBA – 2019”.**

RESUMEN

La presente matriz ha buscado estudiar para poder determinar de qué forma se asocian la gestión de liderazgo y desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba - 2019. Seguido, la naturaleza de esta actividad es de perspectiva cuantitativa, de estilo investigativo inicial, siendo su estructura descriptiva totalmente correlacional, demostrando un ejemplar probabilístico, la cual se logró conformar por cuarenta maestros de la Escuela. Para su implicancia se ha impuesto dos herramientas como el encuestar y el cuestionar, los cuales se han presentado con confiabilidad y validez de los maestros considerados expertos en el asunto, concluyendo en el coeficiente alfa de Cronbach. Como ya es de conocer, la data analizada ha sido empleada por medio del software 2010 y SPSS v226.

Finalmente, de acuerdo a las pruebas alcanzadas, no lleva a decir que si es posible una comunión entre la gestión de liderazgo y desenvolvimiento docente debido a que el grado de antelación calculada desarrolle un alto nivel de confianza de 95% y adjunto el de correlación de Rho de Sperman asumiendo el contenido de ,533.

Palabras clave: Gestión de liderazgo y desempeño docente.

ABSTRAC

This matrix has sought to study in order to determine what way leadership management and teaching development are associated in the Higher Technological Public Institute, Piscobamba - 2019. Next, the nature of this activity is from a quantitative perspective, initial investigative style, being its Fully correlational descriptive structure, showing a probabilistic example, which was made up of forty teachers from the School. For its implication, two tools have been imposed, such as surveying and questioning, which have been presented with reliability and validity from the teachers considered experts in the matter, concluding in Cronbach's alpha coefficient. As is well known, the analyzed data has been used through the 2010 software and SPSS v226.

Finally, according to the tests achieved, it does not lead to say that if a communion between leadership management and teaching development is possible because the degree of anticipation calculated develops a high level of confidence of 95% and attached that of co- Sberman's Rho relation assuming the content of .533.

Keywords: Leadership management and teaching performance.

ÍNDICE

PALABRAS CLAVE.....	i
TÍTULO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
INDICE-----	v
5. INTRODUCCIÓN.....	01
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	02
5.2. Justificación de la Investigación.....	16
5.3. Problema.....	17
5.4. Conceptuación y Operacionalización de las variables.....	19
5.4.1. Marco Conceptual.....	19
5.4.2. Operacionalización de las variables.....	21
5.4.3. Matriz de operacionalización de las variables.....	22
5.5. Hipótesis.....	23
5.6. Objetivos.....	23
5.6.1. Objetivo general.....	23
5.6.2. Objetivos específicos.....	23
6. METODOLOGÍA.....	25
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
6.2. Población y muestra.....	27
6.3. Técnicas e instrumento de investigación.....	28
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	31
7. RESULTADOS.....	33
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
9.1. Conclusiones.....	52
9.2. Recomendaciones.....	53
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
11. APÉNDICES Y ANEXOS.....	

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

Hernández (2015), con su propuesta “Analizando la puesta en práctica a profesores en la enseñanza superior”, Universidad del Estado de México. El fin de la investigación ha sido ver la relación de las premisas de aprendizaje y enseñanza enfocados en un perfil de líder del maestro dados en la práctica. Han participado 60 maestros de cada universidad, haciendo un acumulado de 100 profesores, logrando elegir a través de una muestra de forma aleatoria simple. Finalmente, todos han concluido mencionando que si se pone en práctica las acciones y características de un buen perfil de líder en cada profesor la enseñanza superior va a tener mejores resultados.

Jimenes y Contreras (2018), “Perfil del líder moderno y ambiente organizacional laboral en la institución de Codinamarca, Bogotá – Colombia”. El objetivo de dicha premisa ha sido descubrir, analizar y explicar el perfil de un buen líder sobre todo a los directivos que están al frente de cuya escuela o institución frente a un ambiente organizacional laboral para esto se ha determinado de la mesa ciertos parámetros para su intervención. Para lograr una eficaz muestra en cuanto a resultados se ha basado en instrumentos de manera colectiva para lo cual tanto administrativos estudiantes o profesores los del noveno ciclo décimo y los egresados han respondido de manera privada. Por otro lado, para los estudiantes desarrollado también de manera adicional un test Claro está con el consentimiento de sus padres y según los resultados que arroja do este test es donde se ha visto ciertas problemáticas con respecto al perfil del líder que tienen los maestros de esa Universidad y sobre todo lo más preocupante parámetros que están afectando al clima laboral, Qué deberían de enfrentarse de manera frontal de inmediato y darle la urgencia posible al asunto. Es por eso detalle que toda el conjunto y comunidad estudiantil muestra o hace denotar su inconformidad en estas prácticas de Cómo ejerce el liderazgo Sur administrativos o personal que está frente de la institución mencionando Como por ejemplo la ausencia en algunas situaciones el desinterés en algunos casos en cuanto a trámites enseñanza aprendizaje prácticas no usuales En cuanto a la teoría de poder aprender.

Varela 2012, características de un buen Liderazgo administrativo como estrategia efectiva para construir eficaz proyecto estudiantil de carácter conjuntiva. Chile.

Premisa se ha tratado de descubrir o Buscar ciertos motores es de un buen perfil de Liderazgo gentil sobre todo buscando cambiar la gestión administrativa y no un cambio innovativo. De notablemente trata De relacionar al buen líder construyendo con conceptos actuales un trabajo o un proyecto educativo institucional de manera interactiva entre los agentes vinculados a esta, siendo el único fin de encontrar factores que les puedan permitir ejecutar su liderazgo de manera efectiva y eficaz y sobre todo que termine beneficiando a toda la comunidad en general.

Los instrumentos que han sido considerados para determinar el tipo de líder han sido las entrevistas que se ha tenido algunos Focus Grupo semi grupos estructurados o grupos representativos dentro de la institución hecho ciertas encuestas se ha recolectado una base de datos necesaria que apoyen el trabajo que se ha desarrollado con el fin de toda la Data necesaria para la toma de decisiones. Concluyendo, ya que se ha encontrado ciertas deficiencias o parámetros que no están encaminando muy bien el tema en mención se ha lanzado como una propuesta general para toda la comunidad en poner en marcha una capacitación que pueda repotenciar sobre todo el perfil o estilo de Liderazgo que están aplicando los directivos o la parte administrativa Incluyendo a docentes teniendo en cuenta ciertos criterios importantes parámetros de reforma para el líder y sobre todo considerando etapas procesos o módulos centrados y concentrados en un buen liderazgo desarrollando así en los alumnos y en los docentes ciertas competencias que van ayudar a construir aprendizaje y enseñanza educativo institucional de manera participativa.

VAILLANTE (2019), “Líder estudiantil con prácticas, políticas y mejoras de calidad educativa. Huánuco – Perú. Se ha considerado un tipo de investigación descriptiva correlacional sustancial y sobre todo de Mira cuantitativa la poblacional en cuanto lames muestra ha sido considerada 38 alumnos seguido se ha utilizado instrumentos para poder recolectar los datos necesarios con encuestas

cuestionarios que se aplicados a todo el alumnado en esta investigación justamente para poder válida toda la investigación se ha recurrido a criterios de expertos y sobre todo a la confiabilidad de un instrumento que es conocido como El Alfa de Cronbach en donde ha salido que ambas variables tiene un 0,911% y el otro 0,925% de logros en cuanto al aprendizaje respectivamente ganado como conclusión en esta investigación que si se da una asociación directa y significativa entre ambas variables del alumnado de segundo grado de esta institución Palmas reales los que Finalmente nos muestra con el estadístico de spearman en cuanto a complejión lectora se trata los alumnos les falta un refuerzo existiendo relación entre ambas.

Acevedo (2018), “Estrategia del líder eficaz en el área directiva y frente a la calidad de servicio en la Institución Educativa de la unidad de gestión, Huaral – 2011”. Razón principal de este desarrollo de tesis ha sido poder descifrar el estilo de Liderazgo que aplican los directivos y sus respectivas características resaltantes en cuanto a su espacio o clima organizacional que posee el colegio para esto se ha tenido que basar en perspectivas de diferentes personas de esta comunidad o institución educativa de los objetivos ha sido diseñar lineamientos que permiten intervenir la tranquilidad de esta institución estudiantil el informe final de esta tesis ácido descriptivo donde se han medido a través de test de adjetivos y escalas de climas laborales trasgo frente al clima organizacional estos instrumentos se han aplicado de forma colectiva en donde se ha considerado estudiantes alumnos docentes directivos de esta institución ya sea de décimo noveno grado del colegio a la conclusión a la que se ha llegado después de todo este estudio es que hay cierta afirmación Clara y precisa hacia el estilo de Liderazgo no deseable que ejerce los directivos de este colegio y esto plasma o marca una propensión evidente en las malas prácticas que se refleja o qué sale medida del proceso de Liderazgo se ha observado que en varios líderes de esta institución existe el tipo de liderazgo deseable en la cual se puede potenciar o reafirmar con un cambio o transformación frente a situaciones negativas muy explícitas para mejorar esta situación se tiene que ingresar factores en el ambiente laboral para que puedan mejorar el clima laboral de estas personas que trabajan dentro de esta institución básicamente el resultado del clima organizacional es muy importante Ya que de esto depende la convivencia de todo las personas que trabajan dentro de ella y esto

si se aplica de mala manera genera un descontento y una atención en cuanto a los colaboradores Y eso es lo que no se quiere se quiere un entorno pedagógico con un excelente clima laboral.

Ramírez (2018), “Dirección de liderazgo frente al rendimiento del cuerpo de profesores para el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje del instituto Johannes Gutenberg de la ciudad de Huaraz”. Ha estado enfocado en el target de ver la relación entre la dirección del líder y el avance de desempeño de los maestros para mejorar la educación en dicha institución. Se ha utilizado en la práctica los test, los cuestionarios, las entrevistas no solo con los docentes sino con un feedback con los padres, para lograr recaudar toda la data relevante para descubrir las alternativas de falencia en cuando al asunto. Arrojo como concluyente, que no hay el buen manejo del perfil de líder en los salones de clase de parte de los administrativos y docentes, influyendo para que no haya buenos resultados en los alumnos, cometándose errores como descuido en el estudio, alumnos irresponsables con sus tareas y/o actividades, frecuentes desacuerdos en los procesos, malas prácticas en la educación, no hay una dirección en los estudiantes, entre otros. Complementando a ello, los investigadores lograron poner en práctica la propuesta inicial para sobrellevar la compleja situación que están presentando en el instituto, tratándose de una puesta en marcha de capacitaciones, seminarios con referente a mejorar el liderazgo en los directivos y concientizando a los estudiantes, con todo el paquete de módulos en las clases.

1.2.FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

LIDERAZGO

A. Concepto

Es las fases en cuanto a tareas y actividades dentro del trabajo, para con los miembros de un equipo y saber influenciar en ellas. Posee 04 aspectos muy relevantes que logran involucrar a otros individuos, colaboradores, seguidores. Stoner (2009).

De ello, podemos deducir que Stoner hacía referencia al buen manejo de grupos de personas, en donde logramos influir de manera positiva, logrando

que tanto los colaboradores o empleados sigan los lineamientos establecidos por el líder, llegando a resultados muy buenos de dirección y gestión de personal.

B. Tipos

Según los prospectos de Stoner, se ha considerado a los siguientes tipos de liderazgo:

- Líder Pedagógico

Definido como el líder educativo, el dónde muestra su preocupación por la enseñanza, los valores educativos, influye sobre todo en hacer las actividades para mejorar los resultados educacionales de cada alumno en su clase. Su preocupación es por el desarrollo educación y profesional de sus alumnos, busca como resultado la mejora en cada práctica, tarea o actividad que desarrolla. Finalmente, logra la mejora continua en común que sobre todo adjudica a todos los actores presentes y hace mención a los objetivos de cada alumno por llegar a cumplirlas, aprendiendo y logrando orientar a las fases o procesos pedagógicos de cada estudiante.

Es por esa razón, que hoy en día en nuestra actualidad no se da este tipo de liderazgo, está completamente descuidado, mostrándose o viéndose resultados o noticias alarmantes de estudiantes finales que no lograron sus metas pedagógicas, estudiantes que no comprenden el horizonte de su educación de su profesión, es por ello que se recomienda establecer estructuras, bases solidad en el manejo y seguimiento de las jerarquías quienes están aplicando este tipo de liderazgo y no confundir y descuidar al alumnado, mucho menos basarse de su cargo para dejar de lado el liderazgo pedagógico de aprendizaje continuo.

- Líder Autoritario

Este tipo de liderazgo se basa en un estilo dominante por parte del líder. Éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas.

El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

En las organizaciones o empresas se da cuando se le asciende de cargo a un colaborador, y este se basa de ello o se fundamenta en su nivel jerárquico para poder influir de manera negativa y déspota frente a sus colaboradores u otros niveles inferiores, estos son conocidos como jefes, supervisores, gerentes, coordinadores, encargados, entre otros.

Sin embargo, existen colaboradores que resaltan entre sus grupos y aplican este tipo de liderazgo autoritario, tomando ventaja ante sus compañeros de trabajo o de equipo, y valiéndose de su forma de mandar, organizan revueltos o dejan de lado las responsabilidades y hacen trabajar a otros, cargándoles de tareas, actividades, responsabilidades, entre otros.

- **Líder Democrático**

Alvarado, O. (2003:203), resume que este tipo de liderazgo es donde el líder busca ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder.

El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayudar a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser permisivo.

En su naturaleza de este tipo de líder, se encuentran los consecutivos elementos: método, estilo y estrategia.

Son básicamente, para poder subsistir en su liderazgo, como la etapa de negociación, de manera amena o reciproca frente a los demás, tratando de llegar a diversos acuerdos entre los diversos miembros de la organización o institución, logrando influir en el equipo y satisfaciendo ciertas decisiones que se han tomado.

Este tipo de personaje, se caracteriza por ser diplomático, persuasivo y

sobre todo consultivo ante cualquier situación, y frente a los que le siguen. Promueve la participación de todos sin hacer distinciones, trata siempre de ser innovativo pidiendo alternativas, opiniones, sugerencias a todo su equipo, enfocándose a las labores pedagógicas y de la administración

- **Líder Liberal**

Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.

Existen líderes que son innatos en cuanto a las características de poder influir en los demás, son un impacto en sus centros de trabajos, generando intereses en los que forman parte de su equipo y expectativa de querer seguir al líder. Muchas organizaciones emplean programas y logran buenos resultados con este tipo de liderazgo porque son versátiles, transformadores de conceptos nuevos, gracias a su visión y energía personal que le ponen, son prospectos de inspiración para sus seguidores y poseen un llamado maravilloso con su carisma.

Existen “Líderes Transformadores” como los menciona Stoner, que son las personas que tienen un impacto excepcional en sus organizaciones. Se dice que el interés por estos líderes tiene dos orígenes. En primer término, muchas compañías grandes han emprendido programas para la transformación de la organización. Y, en segundo término, hay muchos que piensan que la teoría del liderazgo ha perdido de vista al líder tiene por concentrarse en las atribuciones, conductas y situaciones.

También son líderes que, gracias a su visión y energía personales, son fuente de inspiración para los seguidores y tienen gran impacto en sus organizaciones, también llamados líderes carismáticos. (Stoner, 2009, p.533).

Aunque actualmente ya no se piensa que estas habilidades son

supernaturales y que las habilidades que hacen a un líder son comunes a todos, si se acepta que los líderes poseen estas en mayor grado.

Los estudios sobre el liderazgo señalan que los líderes tienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, tienden a tomar el mando o el control , y se sienten seguros de sí mismos.

C. Funciones

Existen diversos componentes del liderazgo según Machuca M. (2009:193-194), resume que el primer componente es el poder, el segundo es el profundo conocimiento de los individuos. El tercer componente del liderazgo es la capacidad para inspirar a los seguidores para que empleen a fondo sus capacidades en la ejecución de un proyecto. Y por último el cuarto componente es el que tiene que ver con el estilo del líder y el ambiente que este genera, actuando a favor de un ambiente adecuado.

Entonces, conforme se consolida la teoría de la administración y de las organizaciones, sobre todo en este siglo, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo como una función dentro de las organizaciones. Esta perspectiva no enfatiza las características ni el comportamiento del líder, sino las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos , y sobre la forma en que la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica.

Un excelente líder se va a diferenciar frente a los demás justamente por emplear su influencia en cuanto a las tareas encomendadas, cuando empiezan a desarrollar sus tareas llevando ventaja ante los demás, siendo eficaces, siempre persuasivos, siempre influyentes ante el grupo, no quedándose callado, implantando nuevas ideas, alternativas para poner en práctica, apuntando en todo momento en el logro de metas y objetivos. Su apoyo resulta fundamental en cuanto al grupo, comunidad o sociedad y dependiendo de la situación que sea siempre estará a la defensiva proponiendo soluciones y acciones rápidas e inmediatas que permiten salir de esa situación mañana que se ha presentado.

Muchas veces, como nos cita Machuca Maza, el liderazgo no debe ser confundido con dirección ni gerencia. Un buen administrador debe ser necesariamente un buen líder. Por otra parte, no siempre un líder es administrador.

En resumen, la función de un líder es velar por el cuidado de los demás que pertenecen al equipo, empleando sus características de líder, funciones específicas, como la responsabilidad, el compromiso, la perseverancia, entre otros. Y finalmente, poniendo sus habilidades de líder en práctica ya que es necesario para la organización o situaciones específicas.

D. Importancia

Como diagnóstico de Machuca M. (2009), sustenta que, en la actualidad el gerente moderno detenta una autoridad técnica, moral y natural. Se dice que el gerente es líder y es empresario a la misma vez. Si no asume estos roles, no se puede garantizar el éxito del desarrollo organizacional, en busca de la excelencia, sino tan solo el desempeño de un papel mediocre, en lo personal y lo institucional. (p. 198).

De ello, la importancia de poder ejercer una buena práctica en el liderazgo, con sus diversas características de influir en los demás. El líder debe de tener un carácter perfilado a la integridad encabezando a los miembros del grupo, con patrones culturales. La importancia del líder de poder organizar, dirigir, vigilar, o simplemente motivar a los del equipo, y sobre todo definir determinadas acciones para la toma de decisiones.

E. Dimensiones

Numerosos estudios que implican una cuidadosa observación de la conducta del líder, han sido publicados por varias organizaciones y sugieren que la conducta del líder, cae dentro de dos categorías. Así lo resume Owens, R. (2004:183):

- **Estructura.**

Hace referencia a las diversas actividades de responsabilidad que posee un líder de directivo en una institución educativa, esto para poder organizar y sobre todo definir las diversas actividades que se van a realizar por los colaboradores de la institución, para que finalmente el resultado sea eficaz y eficiente.

- **Consideración.**

Esta dimensión está incluida las formas de comportamiento enfocados en la conducta que muestran a los de su alrededor los directivos encargados en una jefatura, haciendo énfasis en las buenas conductas como confianza, el respeto y sobre todo el trato directo entre líder y equipo. Aquí básicamente se ve la preocupación más onda del líder, logrando influir de manera positiva a los que son partes del equipo.

DESENVOLVIMIENTO DOCENTE

A. Concepto

Es un parámetro de conducta de los individuos para poder lograr de manera eficaz las tareas encomendadas para un aspecto determinado. Arias (1999)

Según el concepto brindado, podemos deducir que el desempeño laboral hace referencia a la forma de respuesta de cada individuo, cuando se le encomienda una tarea o una actividad bajo su responsabilidad. Y se mide el rendimiento cuando es eficiente o eficaz en la entrega de sus responsabilidades, u obligaciones a cumplir.

El desempeño es el desenvolvimiento o rendimiento del personal en una organización, basado en comportamientos, acciones observados por los jefes inmediatos, que básicamente su trabajo es relevante para los objetivos de la organización.

Según lo anterior, se puede deducir que el desenvolvimiento

organizacional son las acciones establecidas en consecuencia de los resultados de las tareas actividades o responsabilidades que se les ha encomendado.

Podemos decir también, que el rendimiento o desempeño es considerado como el nivel de logro de las responsabilidades del trabajo que se les da a un empleado en su área de trabajo. Indica los motores de cumplimiento según los requisitos que solicita la organización a un empleado, dentro del desempeño o desenvolvimiento se ve la conducta de comportamiento del colaborador en buscar de manera efectiva en desarrollar sus objetivos y metas fijados, en base a estrategias y habilidades para ganar tiempo y llevar la delantera frente a todos los demás.

B. Evaluación

La evaluación de desempeño actualmente se ha modificado o evolucionado en el mundo que vivimos, en donde comprenden evaluar los objetivos, las metas, y supervisar el cumplimiento de las responsabilidades de cada colaborador.

Básicamente, es calificar o evaluar el desempeño del proceso de los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo, finalmente se estima el rendimiento de cada personal.

Brindar a los clientes, internos y externos, una adecuada atención, brindando asesoría oportuna, transparente y amable, ofreciéndoles una experiencia agradable en cada interacción, asegurando el alineamiento de su gestión con la cultura organizacional y los lineamientos de gestión de riesgos, contribuyendo así a alcanzar los objetivos de la agencia. Es el responsable de la inducción y capacitación de los nuevos teniendo como objetivo la formación idónea para el puesto.

Por ejemplo: Dentro de un Banco existen indicadores importantes que se consideran dentro de la evaluación de desenvolvimiento de un personal:

- Realizar el proceso de desembolso de créditos y Aperturas de Cuenta.
- Manejar y controlar los expedientes de crédito./CTAS PASIVAS.

- Brindar una Atención de Calidad.
- Gestionar los Recibos de Cobranza Especial.
- Contribuir a fortalecer el Clima Laboral y los Principios Culturales de la Organización.

Se puede considerar a la evaluación como las diversas fases para poder medir al personal con respecto a su avance en el rendimiento de sus labores. Verificar el logro de sus objetivos, el desarrollo de sus tareas encomendadas, el potencial de cada uno al desarrollar sus tareas, en el cumplimiento de la misión que se le encargo y sobre todo el crecimiento como profesional en lo laboral dentro de la organización.

C. Beneficios

Existen tres fuentes que son beneficiarios al aplicar la evaluación de desempeño laboral, tanto en corto, mediano y largo plazo. Los resultados son favorables en cada uno de estas fuentes, principalmente beneficiando a los colaboradores, a los directivos o gerentes, a la organización y sobre todo a la sociedad en general.

- Beneficiando al empleado, constantemente los empleados son evaluados con referente sus responsabilidades solicitadas, y esto hace que el personal cada día este pendiente de su planificación, de su organización, del cumplimiento de sus actividades que demanda las empresas. Y sobre todo esta siempre alerta en resaltar con sus buenos desempeños y buenos resultados.
- Beneficiando al gerente, cuando necesariamente los jefes de línea evalúan al personal van a poder conocer las falencias, o los puntos de mejora y sobre todo el comportamiento de sus empleados. Así podrán tomar medidas, correctivas o en otros casos incentivos para con su personal, se va a mejorar la comunicación entre distintas jerarquías, el sistema será efectivo por que se cumplirán las metas.
- Beneficios para la organización, por toro lado las empresas a medida que

emplean las evaluaciones van a lograr conocer cuál es la contribución de cada empleado dentro de la empresa, sabrán cuanto se identifican con la empresa u organización. Su participación en cuanto a la visión, objetivos a lograr de la empresa, por otro lado, vera los temas de falencia para su capacitación debida y sobre todo permitirá clasificar a los colaboradores productivos o resaltantes para la mejora continua.

D. Dimensiones

CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

Según Alles (2012) “Son las diferentes aptitudes que posee un individuo dedicado a las clases pedagógicas, en donde como colaborador llega a percibir ciertas capacidades frente a los objetivos de la organización. Su apoyo es valioso ya que orquesta decisiones comprometidos para poder lograr las metas y objetivos planteados de la empresa”.

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

Según Alles (2002, pág.28) “Básicamente es la capacidad en donde el individuo que posee la responsabilidad profesional suele planear o plantear soluciones para momentos muy difíciles o cruciales, en donde con sus respuestas y tentativas de solución da claras señales de soluciones futuras a las problemáticas”.

RELACIONES INTERPERSONALES

Según Alles (2002, pág.27) “Con referente a estas capacidades es donde posee la predisposición de relacionarse con los demás de manera empática, interactúa proactivamente con los demás, consolidando relaciones futuras. Las etapas son básicamente para crear nuevas oportunidades en situaciones de muchas problemáticas.”

II. JUSTIFICACIÓN

En el aporte teórico, se contextualizará las teorías del liderazgo referidas al campo de los procesos innovativos, las cuales están influyendo por ahora en América latina y que han servido para interpretar cada una de estas perspectivas, la cual hace más importante nuestra investigación, porque permitirá explicar la comparación y relación que tiene para evaluar y monitorear los procesos docentes de las diferentes situaciones educativas.

En la parte práctica, la presente investigación permitirá demostrar como los procesos docentes deben estar totalmente relacionados con la gestión de liderazgos para generar rutas coherentes en el servicio de la calidad educativa. Es especialmente esta la labor que los profesores de las diferentes Entidades Educativas deben seguir en sus procesos de enseñanzas.

PROBLEMA

1. Problema general

¿De qué forma se relaciona gestión de liderazgo y desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019?

2. Problemas específicos

- ¿De qué forma se relaciona la autogestión y el desenvolvimiento de los docentes en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019?
- ¿De qué forma se relaciona conciencia social y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019?
- ¿De qué forma se relaciona gestión de las relaciones y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019?

CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

1.5.1. Identificación de las Variables

- GESTIÓN DE LIDERAZGO

Es las fases en cuanto a tareas y actividades dentro del trabajo, para con los miembros de un equipo y saber influenciar en ellas. Posee 04 aspectos muy relevantes que logran involucrar a otros individuos, colaboradores, seguidores. Stoner (2009).

- DESEMPEÑO DOCENTE

Es un parámetro de conducta de los individuos para poder lograr de manera eficaz las tareas encomendadas para un aspecto determinado. Arias (1999)

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN DE LIDERAZGO	Autogestión	Autocontrol. Transparencia. Adaptabilidad de logro. Iniciativa. Optimismo.
	Conciencia social	Empatía. Conciencia Organizativa Servicio
	Gestión de las relaciones	Inspiración. Influencia. Desarrollar a los demás. Catalizar cambios gestión de conflictos. Trabajo en equipo.
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades Pedagógicas	Evita críticas. Preparación para el aprendizaje Enseñanza
	Responsabilidad profesionalidad	Identidad docente
	interpersonales	Participación

HIPÓTESIS

GENERAL

- Existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

ESPECÍFICOS

- La dimensión autogestión se relaciona significativamente con el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019
- La dimensión de conciencia social se relaciona significativamente desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019
- La dimensión gestión de las relaciones se relaciona significativamente con y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

OBJETIVOS

GENERAL

Determinar si hay relación entre la gestión de liderazgo y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019.

ESPECIFICOS

Determinar si hay relación entre la dimensión de autogestión y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019.

Determinar si hay relación entre la dimensión de conciencia social y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019.

Determinar si hay relación entre la dimensión de gestión de las relaciones y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019.

METODOLOGÍA

De acuerdo a los objetivos propuestos del presente trabajo de investigación, se utilizó la siguiente:

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE ESTUDIO

El diseño de investigación que se aplicó, fue Descriptivo, asimismo comparó la variable independiente con la dependiente, mediante la cual se efectuó la relación entre las variables. Asimismo, se teorizó los principios de relación que tienen las variables.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Correlacional

Donde:

M : Es la muestra (Docentes del I.S.T.P.)

O1: Gestión de liderazgo.

O2 : Desempeño docente.

r : Correlación.

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

La muestra poblacional se ha conformado por 40 docentes del Instituto de Piscobamb

	VARONES	MUJERES	TOTAL
Profesores	26	14	40
TOTAL	26	14	40

Fuente: Nómina de los docentes del I.S.T.P. – Piscobamba – 2019

MUESTRA

ASPECTOS	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes	26	14	40
TOTAL	26	14	40

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

En cuanto a las herramientas o instrumentos que se puso en marcha para la obtención de la recopilación de la información fueron las siguientes:

Técnica: Encuesta.

Este instrumento tiene la finalidad de recabar, procesar y comunicar la data con el propósito de tener una medida de varios aspectos de cada variable que crean este proyecto de tesis, así como demostrar el avance de cada objetivo. En nuestra investigación la encuesta ha sido empleada a los maestros de la Escuela de Piscobamba.

Instrumento: Cuestionario.

Esta técnica ha sido conformada por varios elementos en preguntas, en un numero de 12 preguntas para la variable independiente y 12 preguntas para la variable dependiente, insumos que se retiraron de los indicadores de las dimensiones a medir.

PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

En referente al método de análisis de datos se desarrolló considerando una indagación científica, permitiéndonos recolectar antecedentes informativos, se buscó los datos basado en nuestra metodología. Siendo esta el momento del proceso más atractivo puesto que nos permite analizar el estudio. La información obtenida es válida por sí solo, logrando ubicarnos frente al reto de buscar y encontrar significado a todo material archivado que provienen de otras fuentes de las cuales se ha usado.

Ruiz (2011) menciona que este proceso muestra a la utilización de los instrumentos de estudio y concluye con una recopilación de información, en donde se plasmaran el análisis de los mismos para dar como resultado específicas y respectivamente a los problemas planteados y puesto sobre la mesa en esta investigación.

En consecuencia, una vez que se ha obtenido los resultados que vendrían siendo el resultado

de la utilización de dicho instrumento, continuamente se procede a organizar de manera libre la información para luego filtrarlo e ingresar la tabulación, a los programas informáticos los cuales se usarán y nos permitirán elaborar y presentar los cuadros y graficas estadísticas que muestren los resultados finales.

Para desarrolla el análisis de nuestras variables se emplearán los siguientes softwares estadísticos: EXCEL 2010 y el SPSS v26.

RESULTADOS

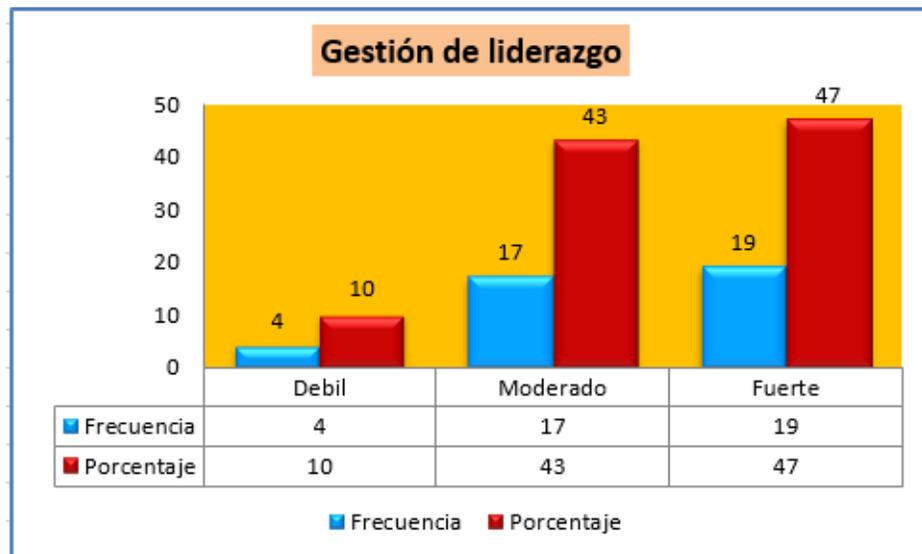
3.6. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES DE DEL I.S.T.P. DE PISCOBAMBA.

Variable Ni 01

Tabla N° 06.- Gestión de liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Débil	4	10
Moderado	17	43
Fuerte	19	47
Total	40	100

Gráfico N° 01



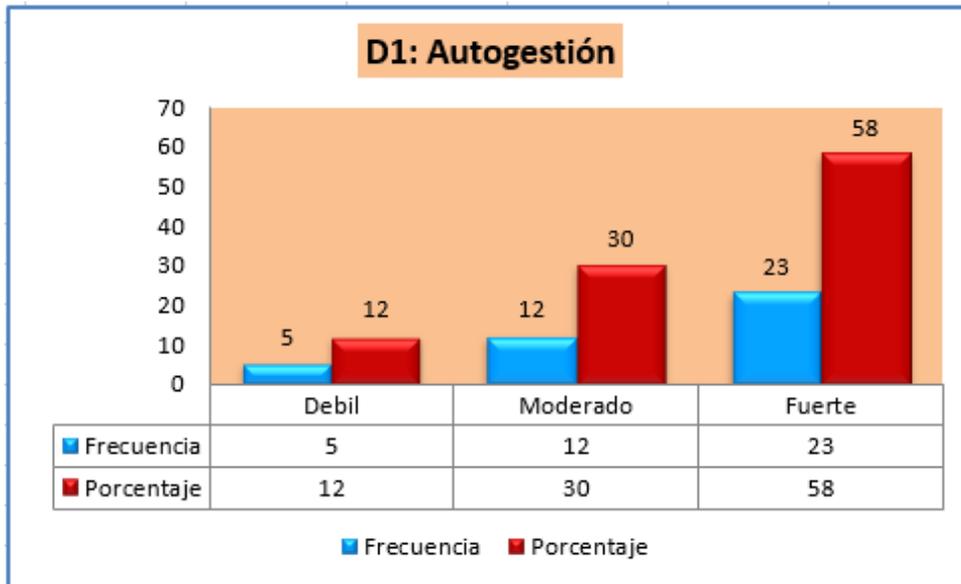
Interpretación: se observa que un 47% frecuencia un grado fuerte de liderazgo, 43% frecuencia moderado y un 10% débil.

Dimensión N° 01:

Tabla N° 07.- Autogestión

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	5	12
Moderado	12	30
Fuerte	23	58
Total	40	100

Gráfico N° 02



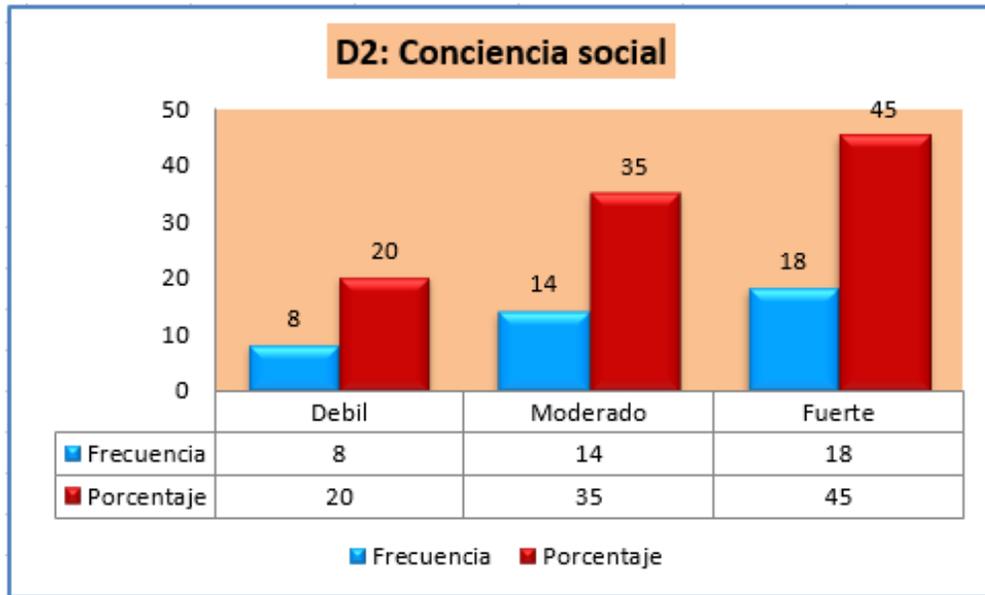
Interpretación: se observa que un 58% frecuencia un grado fuerte de liderazgo, 30% frecuencia moderado y un 12% débil.

Dimensión N°02

Tabla N° 08.- Conciencia social

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel		
Débil	8	20
Moderado	14	35
Fuerte	18	45
Total	40	100

Gráfico N° 03



Interpretación:

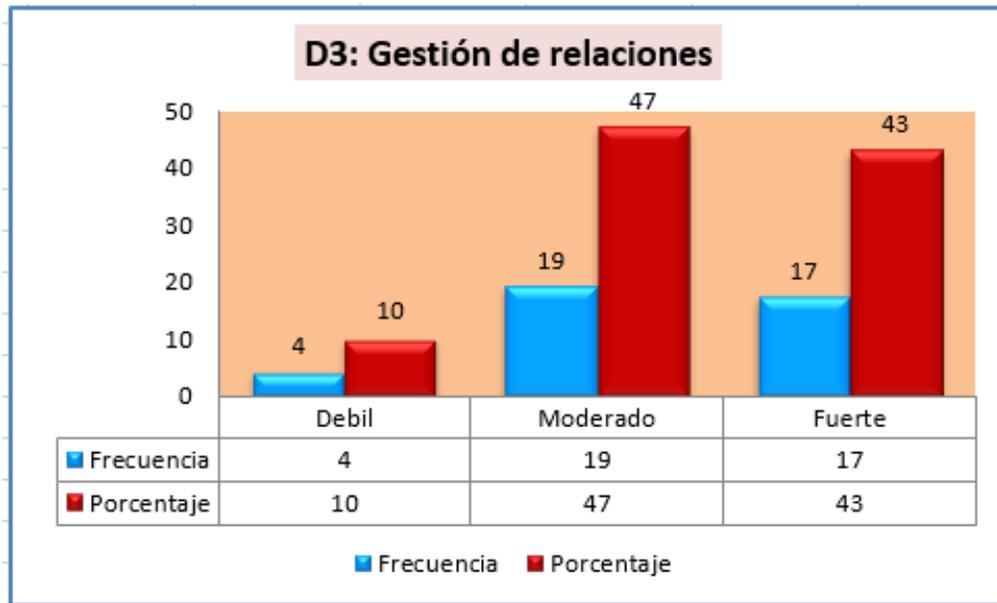
un 45% percibe una conciencia social fuerte, un 35% como moderado y 20% como débil.

Dimensión N°03

Tabla N° 09.- Gestión de relaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	4	10
Moderado	19	47
Fuerte	17	43
Total	40	100

Gráfico N° 04



Interpretación:

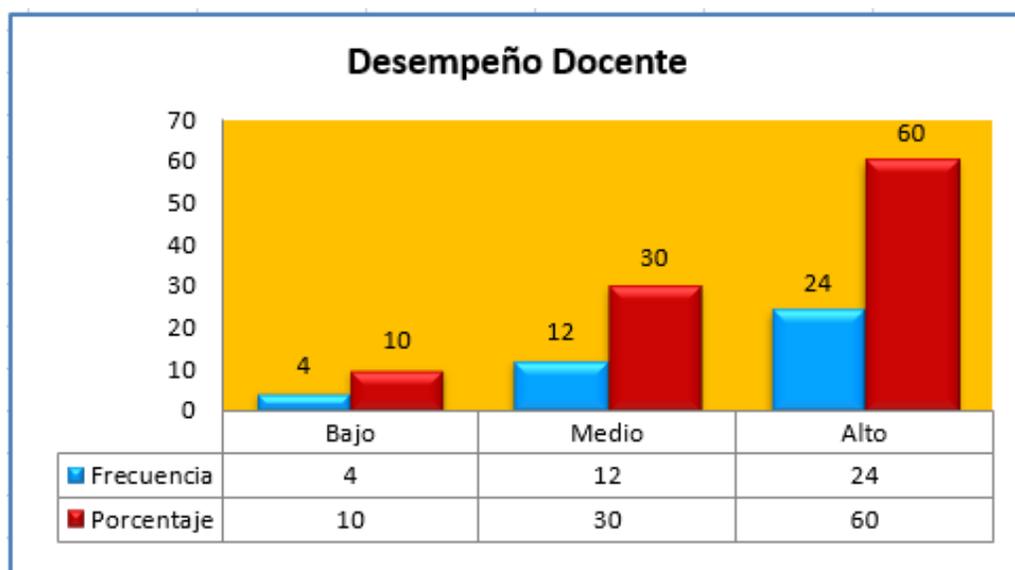
un 43% percibe un nivel fuerte, un 47% como moderado y 10% como débil.

Variable N°
02

Tabla N° 10.- Desempeño Docente

	F	%
Nivel		
Bajo	4	10
Medio	12	30
Alto	24	60
Total	40	100

Gráfico N° 05



Interpretación:

un 60% percibe un desempeño alto, un 30% como medio y 10% como bajo.

Tabla N° 11

Grado de correlación entre las variables Gestión de liderazgo y desempeño docente.

	V1		V2
Rho de Spearman	V1	Gestión de liderazgo	Coefficiente de correlación
			1,000
			,553
		Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	40
			40
	V2	Desempeño docente	Coefficiente de correlación
			,553
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	40
			40

HA: Existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Tabla N° 12

Grado de correlación

		Docente		
Rho de Spearman	V2Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,518
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Autogestión	Coefficiente de correlación	,518	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

H1: La dimensión autogestión se relaciona significativamente con el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Tabla N° 13

V2Desempeño docente		Conciencia social		
Rho de Spearman	V2Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,544
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Conciencia social	Coefficiente de correlación	,544	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

H2: La dimensión de conciencia social se relaciona significativamente desarrollo docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Tabla N° 14

V2Desempeño docente		Gestión de las relaciones		
Rho de Spearman	V2	Coefficiente de correlación	1,000	,433
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Gestión de las relaciones	Coefficiente de correlación	,433	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

H3: La dimensión gestión de las relaciones se relaciona significativamente con y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Análisis y Discusión

Se evidencia que existen suficientes créditos para acreditar que la premisa uno (,553), posee una estrecha comunión fuerte y significancia con la premisa dos (,000), de los maestros; como cumulo de frecuencias generales se ha tomado la teoría científica de elegida de nuestro cuadro de investigación como, una adecuada gestión de liderazgo que llevara conseguir un buen desempeño docente y poseer muy identificado las metas y todo lo que concierne a las temáticas necesarias para los profesores docentes como en el manejo de toda gestión, esto hace que se sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada.

La dimensión autogestión se relaciona significativamente con el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019. de los maestros; como cumulo de frecuencias generales se ha tomado la teoría científica de elegida de nuestro cuadro de investigación como, una adecuada gestión de liderazgo que llevara conseguir un buen desempeño docente y poseer muy identificado las metas y todo lo que concierne a las temáticas necesarias para los profesores docentes como en el manejo de toda gestión, esto hace que se sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada.

La dimensión de conciencia social se relaciona significativamente desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

La dimensión gestión de las relaciones se relaciona significativamente con y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Finalmente se demuestra en base a la comprobación del cumplimiento de los objetivos de la investigación, que efectivamente la gestión de liderazgo si se relaciona con el desempeño docente. Así tales resultados tienen su importancia para formular nuevos estudios o estudios relacionados a estas variables, pero de manera más profunda en donde se evalúen el comportamiento teórico para que su nivel de contribución se convierta en muy importante en las condiciones para mejorar el desempeño docente de los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.

Conclusiones y Recomendaciones

Primera.

En el informe final de la esta investigación, se aplicó afirmando que hay una determinada comunión entre las premisas se determinó que existe relación uno ($r=,553$), posee una estrecha comunión fuerte y significancia con la premisa dos ($r=,000$), de los maestros; como cumulo de frecuencias generales se ha tomado la teoría científica de elegida de nuestro cuadro de investigación como, una adecuada gestión de liderazgo que llevara conseguir un buen desempeño docente y poseer muy identificado las metas y todo lo que concierne a las temáticas necesarias para los profesores docentes como en el manejo de toda gestión, esto hace que se sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada.

Segunda.

La dimensión autogestión se relaciona significativamente con el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019. de los maestros; como cumulo de frecuencias generales se ha tomado la teoría científica de elegida de nuestro cuadro de investigación como, una adecuada gestión de liderazgo que llevara conseguir un buen desempeño docente y poseer muy identificado las metas y todo lo que concierne a las temáticas necesarias para los profesores docentes como en el manejo de toda gestión, esto hace que se sustente la hipótesis planteada para la investigación desarrollada.

Tercera.

La dimensión de conciencia social se relaciona significativamente desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Cuarta.

La dimensión gestión de las relaciones se relaciona significativamente con y el desenvolvimiento docente en el Instituto Público Superior Tecnológico, Piscobamba – 2019

Recomendaciones

para lograr el desarrollo de la gestión eficaz en cuanto a desempeño docente en la institución, se requiere de los servicios de un personal que tenga cualidades referidas al liderazgo, que transforme las debilidades en buenos desempeños de la práctica docente.

La plana docente de directivos del Instituto Superior Tecnológico Público de Piscobamba, debe comprender las capacidades de sus profesionales referidas a los procesos docentes para el buen manejo de las situaciones educativas en los contextos de educación superior.

Es necesario que los docentes se actualicen en el campo pedagógico para que como elemento de los procesos docentes se encuentren en condiciones de cambiar para utilizar los recursos tecnológicos que ayuden a despertar el interés de los estudiantes en sus procesos de aprendizaje.

En estos tipos de gestión, referidas al liderazgo, es importante que exista una estrecha relación de coordinación entre el personal directivo con los docentes, y el personal administrativo para desarrollar con éxito la planificación, ejecución y evaluación de los procesos técnico-pedagógicos de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, o. (2003), gerencia y marketing educativo. Lima: grapo batista, t. (2004) un modelo de trabajo metodológico para aplicar las Estrategias curriculares en la carrera de agronomía en la isla de la juventud. Ponencia. Congreso internacional educación superior universidad 2004.la habana. Cuba.
- Bravo, b. (2008). La enseñanza y aprendizaje de la visión y el color en educación secundaria obligatoria. Tesis doctoral no publicada. Departamento de psicología básica, universidad autónoma de madrid.
- Chacha, n. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la unidad educativa santa maría mazzarello
- García, l. (1996). La actividad pedagógica profesional. La habana: editorial pueblo y educación.
- Juvonen, j. Y wentzel, k. (2001). Motivación y adaptación escolar. México, oxford.
- Machuca, a. (2009). Las organizaciones del siglo xxi. Apuntes de administración general. Perú: san marcos.
- Ministerio de educación – unesco (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas 1° ed. Perú: ministerio de educación.
- Montalvo, w. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en ·las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la ugel 15 de huarochirí - 2008. Lima: universidad enrique guzmán y valle.
- Montenegro, l. (2007). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: editorial magisterio.
- Morales, f. (2012). “visión positiva del liderazgo y sus fortalezas”. Lección magistral. Madrid. Uned.
- Namo de mello, g. (1998), nuevas propuestas para la gestión educativa.

Pinaya, b. (2005). Constructivismo y prácticas de aula en caracol/o. Bolivia: plural editores.

Ponce, z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad. Tesis. Instituto superior pedagógico enrique José varona.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO DEL PROYECTO:						
GESTIÓN DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES - I.S.T.P. - PISCOBAMBA - 2019.						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de liderazgo y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba - 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión de liderazgo y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba - 2019.	Existe relación significativa entre la gestión de liderazgo y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba - 2019.	GESTIÓN DE LIDERAZGO	La gestión de liderazgo hace referencia a la acción y efecto de administrar o gestionar un conjunto de habilidades gerenciales que una persona tiene para lograr influir en la forma de ser o las acciones de una persona o grupo de trabajo específico, haciendo que este trabajo de manera entusiasta buscando igualmente el logro de metas y objetivos. Chavenato (2012).	Autogestión	<p>Tipo de estudio</p> <p>Investigación cuantitativa correlacional</p> <p>Nivel Descriptivo explicativo</p> <p>Diseño de investigación</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Población y muestra</p> <p>Población:</p> <p>40 docentes.</p> <p>Muestra</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de autogestión y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba?	Demostrar la relación que existe entre la dimensión de autogestión y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.	La dimensión autogestión se relaciona significativamente con el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.				
¿Cuál es la relación que	Demostrar la relación	La dimensión de				

<p>existe entre la dimensión de conciencia social y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba?</p>	<p>que existe entre la dimensión de conciencia social y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.</p>	<p>conciencia social se relaciona significativamente con el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	<p>Es el conjunto de actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como: Planificación docente, ejecución docente, estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Casanova (1999)</p>	<p>Planificación Ejecución Evaluación</p>	<p>40 docentes Muestreo intencional (no se usa formula) Técnicas e instrumentos • Observación • Entrevista a los administrativos • Encuesta a los administrativos. Técnicas de análisis y prueba de hipótesis. Se empleará la estadística descriptiva. La prueba de Hipótesis del coeficiente de correlación de Spearman.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de gestión de las relaciones y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba?</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre la dimensión de gestión de las relaciones y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.</p>	<p>La dimensión gestión de las relaciones se relaciona significativamente con y el desempeño docente en los profesores del I.S.T.P. de Piscobamba.</p>				

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS
GESTIÓN DE LIDERAZGO	Autogestión	Autocontrol. Transparencia. Adaptabilidad de logro. Iniciativa. Optimismo.	Respeto propuestas, ideas, acuerdos asumidas por la mayoría, aunque yo tenga otra idea opuesta. Practico la comunicación horizontal generalmente. Propongo consenso para dar solución a conflictos presentados. Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas en la institución educativa.
	Conciencia social	Empatía. Conciencia Organizativa Servicio	Cumpló las normas, también las hago cumplir al pie de la letra. Tomo decisiones y las asumo con responsabilidad, porque creo que es lo correcto para el desarrollo de la institución. Practico un estilo autoritario en la función directiva. Innovo y visiono en el desempeño de sus funciones de acuerdo a mis criterios.
	Gestión de las relaciones	Inspiración. Influencia. Desarrollar a los demás. Catalizar cambios gestión de conflictos. Trabajo en equipo.	Promuevo la innovación y capacitación del docente de acuerdo a la perspectiva educativa nacional. Confió en la experiencia y el conocimiento de los miembros de la comunidad educativa para dar solución de algunos problemas de manera adecuada pacífica inmediata y creativa. De acuerdo a las circunstancias y contexto promuevo que los demás asuman decisiones.

			Creo una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad logrando que los docentes se identifiquen con ella.
DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades Pedagógicas	Evita críticas. Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas desarrolladas. El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje. El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
	Responsabilidad profesional	Desarrollo de la profesional La identidad docente	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las normas de la Institución. El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la institución. El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes. El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.
	Relaciones interpersonales	Participación en la escuela. Participación en la comunidad.	El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución.

			<p>El docente, desarrolla Individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio en la Institución.</p> <p>El docente, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con los estudiantes en el aprendizaje, reconociendo sus aportes.</p> <p>El docente, integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de su entorno.</p>
--	--	--	---

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DISTINGUIDO COLABORADOR:

Se ha diseñado el siguiente cuestionario con el fin de conocer la gestión de liderazgo y el desempeño docente en el I.S.T.P. de Piscobamba.

Es importante que lea cuidadosamente las preguntas y conteste lo que usted considere correcto.

INSTRUCCIONES: Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	D1: AUTOGESTIÓN	1	2	3	4	5
1	Respeto propuestas, ideas, acuerdos asumidas por la mayoría, aunque yo tenga otra idea opuesta.					
2	Practico la comunicación horizontal generalmente.					
3	Propongo consenso para dar solución a conflictos presentados.					
4	Promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas en la institución educativa.					
	D2: CONCIENCIA SOCIAL					
5	Cumplo las normas, también las hago cumplir al pie de la letra.					
6	Tomo decisiones y las asumo con responsabilidad, porque creo que es lo correcto para el desarrollo de la institución.					
7	Practico un estilo autoritario en la función directiva.					
8	Innovo y visiono en el desempeño de sus funciones de acuerdo a mis criterios.					
	D3: GESTIÓN DE LAS RELACIONES					
9	Promuevo la innovación y capacitación del docente de acuerdo a la perspectiva educativa nacional.					
10	Confío en la experiencia y el conocimiento de los miembros de la comunidad educativa para dar solución de algunos problemas de manera adecuada pacífica inmediata y creativa.					
11	De acuerdo a las circunstancias y contexto promuevo que los demás asuman decisiones.					

12	Creo una cultura institucional innovadora orientada a la excelencia y la calidad logrando que los docentes se identifiquen con ella.					
-----------	--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DISTINGUIDO COLABORADOR:

Se ha diseñado el siguiente cuestionario con el fin de conocer la gestión de liderazgo y el desempeño docente en el I.S.T.P. de Piscobamba.

Es importante que lea cuidadosamente las preguntas y conteste lo que usted considere correcto.

INSTRUCCIONES: Lea las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (X) en el cuadro que contenga la respuesta elegida.

Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
1	2	3	4	5				
D1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS				1	2	3	4	5
1	El docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas desarrolladas.							
2	El docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.							
3	El docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.							
4	El docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.							
D2: RESPONSABILIDAD PROFESIONAL								
5	El docente, participa en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional en concordancia con las normas de la Institución.							
6	El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos en la institución.							
7	El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.							
8	El docente actúa de acuerdo a las normas de la Institución Educativa.							
D3: RELACIONES INTERPERSONALES								
9	El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la							

	enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la Institución.					
10	El docente, desarrolla Individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio en la Institución.					
11	El docente, fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con los estudiantes en el aprendizaje, reconociendo sus aportes.					
12	El docente, integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de su entorno.					

ANEXO N°01
BASE DE DATOS
IBM – SPSS –EDITOR DE DATOS



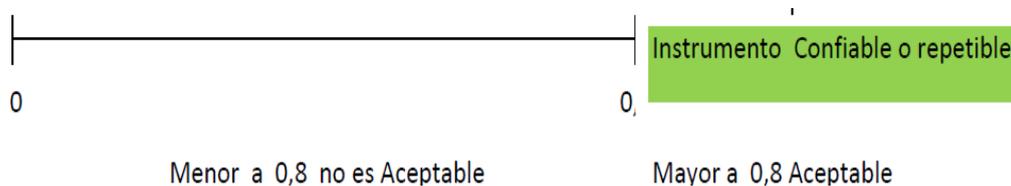
	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	VAR 0001 6	VAR 0001 7	VAR 0001 8	VAR 0001 9	VAR 0002 0	VAR 0002 1	CL	EE	P	E	T	va
1	3	4	4	4	1	3	4	4	3	2	1	4	4	2	2	4	2	1	Bajo	Regular	Bueno	Regular	Regular	
2	2	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	Moderado	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Regular	
3	2	4	5	1	1	2	4	4	2	4	5	4	5	3	2	1	3	5	Alto	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	
4	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	4	3	1	2	1	4	1	Bajo	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	
5	1	4	5	3	1	4	5	4	1	2	2	5	5	1	3	1	2	2	Bajo	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Regular	
6	1	4	4	1	4	3	2	4	1	3	2	2	4	3	3	1	2	2	Bajo	Bueno	Regular	Regular	Bueno	
7	3	3	3	1	4	3	1	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	Bajo	Bueno	Regular	Regular	Bueno	
8	1	5	4	2	3	4	2	5	1	3	3	1	4	3	3	4	5	3	Bajo	Regular	Regular	Regular	Bueno	
9	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	5	3	Bajo	Regular	Bueno	Regular	Regular	
10	3	1	4	1	4	1	4	1	3	5	1	3	4	5	2	2	1	1	Bajo	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	
11	1	1	3	3	2	4	4	1	1	3	5	1	3	3	2	1	4	5	Alto	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	
12	1	3	3	2	2	4	3	3	1	1	2	2	3	1	3	3	4	2	Alto	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	
13	3	2	4	4	5	2	3	2	3	2	5	4	4	3	2	2	5	5	Alto	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Bueno	
14	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	5	3	3	Bajo	Bueno	Bueno	Regular	Regular	
15	1	4	3	1	3	3	2	4	1	4	1	5	3	1	1	1	1	1	Bajo	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	
16	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	2	1	2	2	4	1	2	2	Moderado	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno	
17	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	2	Moderado	Regular	Muy Bueno	Regular	Bueno	
18	1	3	1	1	3	5	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	Alto	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	
19	1	1	3	3	2	4	4	1	1	3	5	1	3	3	2	1	4	5	Alto	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	
20	1	3	3	2	2	4	3	3	1	1	2	2	3	1	3	3	4	2	Alto	Muy Bueno	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	
21																								

ANEXO N° 02

INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA PARA VARIABLES (CONFIABILIDAD)

VARIABLE: Gestión de liderazgo y desempeño docente de los profesores – instituto superior tecnológico público - Piscobamba - 2019.

Estadísticas de confiabilidad	
Alpha Crombach	N de elementos
0.553	40



Interpretación: Observamos que el estadístico alpha de cronbach es de **0.553**, lo cual indica que el instrumento de investigación es confiable o fiable medianamente bajo que produce resultados medianamente consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones (estabilidad o reproducibilidad (replica)).

