

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES



**Liderazgo del director y desempeño docente de la Red Educativa
de Chorobal-Chao, 2019**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con Mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor

Quispe Rodríguez, Javier Orlando

Asesor

Villanque Alegre, Boris Vladimir

Chimbote – Perú

2019

ÍNDICE

1. Palabra clave	iv
2. Título	v
3. Resumen	vi
4. Abstract	vii
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes.....	1
5.1.2. Fundamentación científica.....	7
5.2. Justificación de la investigación	21
5.3. Problema	21
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	22
5.5. Hipótesis	24
5.6. Objetivos	24
6. Metodología	25
6.1. Tipo y diseño de investigación	25
6.2. Población y muestra.....	25
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	26
6.4. Técnicas de procedimientos y análisis de información.....	27
7. Resultados	28
8. Conclusiones y recomendaciones.....	37
9. Agradecimiento	41

10.	Referencias bibliográficas	42
11.	Anexos	45

1. PALABRA CLAVE

1.1. En español

Tema: Liderazgo del director - Desempeño docente

Especialidad: Educación Superior

1.2. En inglés

Topic :

Principal's leadership - Teaching performance

Specialty: Higher education

1.3.Línea de investigación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Organización y dirección de las Instituciones educativas	Ciencias Sociales	Otras Ciencias Sociales	Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

2. TÍTULO

2.1.En español:

Liderazgo del director y Desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao,
2019

2.2.In english:

Principal's leadership and Teaching performance of the Chorobal-Chao educational
network, 2019

3. RESUMEN

La red educativa conformada por los I.E de José Olaya, Alberto Fujimori Fujimori y Sebastián Salazar Bondy para realizar la siguiente investigación, se escogió a la I.E “José Olaya” N° 80093 del centro poblado de Chorobal del distrito de Chao como centro de la investigación debido a que cuenta con docentes del nivel de primaria y secundaria mientras que la I.E Salazar Bondy y la I.E Alberto Fujimori Fujimori solo cuentan con primaria unidocente. El trabajo de investigación tuvo como propósito establecer si existe relación entre liderazgo del director y desempeño docente como principal objetivo, para establecer si hay relación entre estas variables de estudio se utilizó como instrumento el cuestionario para recopilación de los datos cada una de la variable de estudio con el fin de realizar el trabajo estadístico y posteriormente hacer uso de la prueba estadística de la correlación de Pearson con una población muestral de 13 docentes, llegando a que existe una relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, siendo un nivel regular a 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva muy alta de 0.939 con un valor de $p=0.000$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre liderazgo del director y desempeño docente con valor Chi cuadrado de 16.611 y $p=0.002$ con un nivel de significancia al 5%.

4. ABSTRACT

The educational network formed by the IE of José Olaya, Alberto Fujimori Fujimori and Sebastián Salazar Bondy to carry out the following investigation, EI “José Olaya” N ° 80093 was chosen from the town of Chorobal in the district of Chao as the research center because it has teachers at the elementary and secondary level while EI Salazar Bondy and EI Alberto Fujimori Fujimori only have a single primary. The purpose of the research work was to establish if there is a relationship between the principal's leadership and teaching performance as the main objective, to establish whether there is a relationship between these study variables, the questionnaire was used as an instrument to collect the data each of the study variable in order to carry out the statistical work and subsequently make use of the statistical test of Pearson's correlation with a sample population of 13 teachers, reaching a relationship between the director's leadership and the teaching performance of the Chorobal-Chao educational network , being a regular level at 38.5%, and with a very high positive Pearson correlation of 0.939 with a value of $p = 0.000$; and contrasting the hypothesis that if there is a relationship between director leadership and teacher performance with Chi-square value of 16,611 and $p = 0.002$ with a significance level of 5%.

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Bravo (2017), en su tema "*Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región*". - Santiago de Chile, propone:

En cuanto al objetivo principal que busca "Percibir las habilidades expertas que el ejecutivo de la Institución hace en la conducción del Proyecto Educativo Institucional", el próximo paso está terminado: el director de la Escuela Secundaria Ignacio Carrera Pinto acumula habilidades básicas que son conocidas en la conducción del Proyecto Educativo Institucional. El mostrar la sensibilidad en el puesto que involucra, hace referencia a las diferentes cualidades del director de la escuela. (p52)

Ambrosio (2014), en su tema "*Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico docente*"-Guatemala, propone:

Una iniciativa de los ejecutivos, desde perspectiva de las tres reuniones resumidas, logró resultados ideales en ocho de los once ángulos encuestados y estimados, mientras que en solo tres fueron evaluados como insuficientes. Cabe señalar que solo en un marcador muestran la calidad más elevada y es el que se relaciona con el avance de una situación de respeto y confianza. A pesar de lo que podría esperarse, el puntaje más reducido con respecto a la presentación mediocre se encuentra en la parte de la evaluación de ejecución del instructor. (p81)

León (2018), en su tema "*Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Quillabamba*", propone:

El tipo de investigación fue correlacional de configuración sin prueba, tenía como población y muestra a 24 instructores del grado subyacente,

esencial y auxiliar del establecimiento bajo examen. El final general es: de acuerdo con el ensayo de hechos de Rho de Spearman aplicado, se adquirió una conexión excepcionalmente alta entre la atmósfera jerárquica y la presentación del educador con un valor de $r = 0.945$ y con un nivel de criticidad de 0.000, para $p < 0.05$, marcador que muestra que hay una conexión inmediata y enorme entre los dos factores. (p.84).

Bazán (2014), en su tema “*Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de San Luis UGEL 07, 2013*”, Analiza la situación:

El examen fue correlacional y no exploratorio, ya que los instrumentos de surtido de información se utilizaron en dos encuestas Likert aprobadas en la evaluación de especialistas y se probó la confiabilidad. El ambiente institucional está directamente relacionado ($r = 0.612$) y en conjunto ($p < 0.001$) con la ejecución educativa. La teoría fue probada y se infiere que la atmósfera de un establecimiento permite evaluar los procedimientos que se crean en relación con la garantía de valor, lo que implica que: El clima institucional se identifica legítima y totalmente con el desempeño docente. (p.114)

Vila, (2018); en su tema “*Liderazgo directivo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018*”, analiza y concluye:

Spearman Rho de 0.810 consideró que la conexión entre la autoridad de orden y la administración instructiva en instituciones públicas de educación primaria en Comas, dentro del local UGEL No. 04 del período 2018, se consideró inmediata y excepcionalmente sólida. Es decir, en la medida en que la impresión de los educadores de una administración instructiva efectiva, se espera que la iniciativa de administración sea productiva. (p. 79)

Soto (2017), En su tema “*El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*”, concluye que,

Se estableció que el Liderazgo en un sentido general impacta la organización administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chaná, en 2017. Esta decisión se basa en el resultado adquirido de la prueba Chi-cuadrado con nivel de centralidad de 0.000 ($p = 0.000 < 0,05$). (p.77)

Cari (2015), en su tema “*El liderazgo Directivo y Clima Institucional en los docentes del nivel secundario de la UGEL Caravelí – Arequipa 2015*”, analiza y determina:

La conexión entre la iniciativa de la junta y la atmósfera institucional en los instructores del nivel auxiliar, el examen utilizado fue una aplicación de nivel correlacional, muestra que existe una gran conexión entre la administración ejecutiva y la atmósfera institucional. Esta exploración se aplica a nivel correlacional. El tipo de examen no es probabilístico, tomando 108 educadores del grado opcional de la UGEL Caravelí. Teniendo todo en cuenta, se ha indicado que existe una gran conexión entre la iniciativa administrativa y la atmósfera jerárquica, como lo afirma el coeficiente de relación $r = 0.723$. Se razona que hay relación normal positiva entre la autoridad administrativa y el ambiente autoritario de los instructores del grado opcional de la UGEL Caravelí-Arequipa 2015; (pag.11).

Salaverry (2014), en su tema “*Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa*”. Desglosar el procedimiento de investigación, vio que:

Se trataba de una investigación esencial de un tipo distinto correlacional, por que dependía de las especulaciones para retratar, relacionar o aclarar

un problema. La población del examen se hizo con instructores que trabajaban en Ugel 03, en 2014. Termina el coeficiente de conexión es igual a: $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se resolvió que había relación positiva y enorme en un nivel moderado entre la autoridad administrativa y la naturaleza de la administración instructiva, en resumen, era concebible demostrar los objetivos de exploración.

En su tesis García (2016), en su tema “*El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la Red N° 12 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho – 2016*”.

Analiza y concluye:

Los instrumentos aprueban y tienen confiabilidad, esta investigación sustenta la teoría de que la iniciativa del jefe se identifica legítima y fundamentalmente con la atmósfera autorizada con las Instituciones de la Red N ° 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho - Lima - 2016. Se ha establecido que existe una asociación básica entre la actividad oficial y el clima aprobado de las asociaciones instructivas de nivel auxiliar de la Red N ° 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho - Lima - 2015; luego de adquirir una relación positiva no paramétrica de grado moderado e increíblemente enorme ($Rho = 0.596$; $p = .000$); (p. 123).

En su tesis Cabrera, (2018), en su tema “*Liderazgo Directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. 89004 en Chimbote, 2017*”. Analiza y concluye:

La conexión entre la autoridad administrativa y la ejecución del instructor en el grado opcional del I.E. 89004 en Chimbote en 2017. Para esto, se utilizó el tipo de exploración correlativa de hechizo con una mirada no experimental a la configuración. Su población estaba conformada por 29 instructores del nivel opcional, para quienes se encontró una estructura de evaluación, en relación con el grado de

autoridad de orden del I.E. 89004 en Chimbote, 2017, se adquirió que el 58% de los instructores lo califica como excelente y solo el 3.4% en un nivel malo. (Tabla N° 01); (p. 63).

Macedo, Chávez, Nemecio, Macedo (2017) en su tema “*Liderazgo Del director y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016*”. Analiza y concluye:

Se escogió el plan de investigación correlacional. Para reunir los datos, se utilizo el Cuestionario de Liderazgo Multifacético y Tarjeta de Monitoreo de Prácticas Docentes como instrumentos. Resultados Los resultados demuestran que hay una asociación los dos factores de la población de prueba, ya que que el indicador exacto de Fisher es 0.00003, muy inferior a 0.05. (p. 33)

Mestanza (2017), en su tema “*Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en la I.E “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*” determina y concluye:

Una conexión entre la administración académica del jefe y la ejecución experta de los educadores del I.E. "San Antonio de Jicamarca", de la localidad de San Juan de Lurigancho, Lima Metropolitana. Estrategia un examen de tipo descriptivo. Los efectos posteriores del examen, según la prueba Chi-cuadrado, demuestran que no hay conexión notable entre la autoridad instructiva del jefe y la ejecución competente. (p. 234)

Suarez (2019), en su tema “*Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa Carlos Julio Arosemena Tola del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018*”, analiza y concluye:

Que el grado de notabilidad determinado es $p < .05$ y el coeficiente de relación Rho de Spearman = 0.817 **; a pesar que la adquisición es el

61.4% de los educadores considera su presentación en un nivel habitual a pesar de ver que la mitad de los estudiantes están en el nivel visto como cerca de llegar a los aprendizajes y el 24.6% no llegan a los aprendizajes. (p.81).

Ore y Riberos (2018), en su tema “*Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial N°151 Y 157 - Palpa - Ica*” analiza y concluye:

Este trabajo utilizó la estrategia cuantitativa y el tipo de investigación clara correlacional, no hay Liderazgo, en las organizaciones instructivas del grado subyacente de Palpa, según la utilización de los instrumentos utilizados en este examen y los resultados mostrados en las tablas individuales donde el Director de Liderazgo en Las instituciones educativas a las que se hace referencia solo hay un 27,49%, a veces existe en un 40,57% y no hay liderazgo directivo en un 31,81%, con el objetivo de que se satisfaga la especulación propuesta en la exploración. Con respecto al clima organizacional falta fortalecer ya que las directoras deben de cumplir un papel muy importante como es la de convertirse en líder Pedagógico ya no unos simples líderes (P.35).

Hidalgo (2016), en su tesis “*Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016*”, Su tipo de investigación que realizó fue Investigación Básica en concordancia con Bisquerra (2004) y de diseño no experimental. La investigación concluye:

Hay una gran conexión entre los factores que son El grado de liderazgo en la institución educativa No. 0755, es normal en el 41%, el 27% afirma un grado de iniciativa “Bajo” y el 16% demostró nivel “Muy bajo”. El grado de atmósfera autorizada en la Institución Educativa N ° 0755, es

"Bajo" con 38%, 24% demostró el nivel "Estándar", 22% mostró nivel "Alto" por último un 16% mostró que el nivel es "extremadamente bajo"

Rosario (2016) realizó su tesis titulada "*La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*" La investigación es aplicada de naturaleza descriptiva correlacional siendo la conclusión:

Existe una gran conexión entre la administración instructiva y la ejecución demostrativa de la capacitación auxiliar de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra - Lima - 2016, un grado en 0.837, centralidad $p = 0.000 < 0.05$ confirma que hay un grado de relación crítica y positiva entre los dos factores.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Desempeño docente

5.1.2.1.1. Definición

Un Marco de Buen Desempeño Docente, a partir de ahora y en un futuro previsible, este caracteriza sus espacios, habilidades y las exposiciones donde representan una gran instrucción y se espera de cada instructor en la capacitación fundamental en la nación. Comprende una comprensión especializada y social del el Estado, instructores y la sociedad en marco a sus habilidades que requieren para gobernar a los educadores y maestros de la nación, en fases progresivas de su vocación experta, para alcanzar el aprendizaje del considerable número de alumnos secundarios. Es un aparato clave en un enfoque de avance educativo completo.

La ejecución del entrenamiento es una idea que es trabajada por diferentes perspectivas que lo deciden. Obviamente, cuando la expresión "ejecución" se acerca, se hace referencia a una actividad que, en este caso específico, se compara con las actividades o prácticas características del llamado

educativo. Para explicar la idea, se reconoce que es un buen presagio dependiendo de los segmentos que se le atribuyen, así como la forma en que se toma una decisión; Puede haber una presentación decente en lugar de una presentación terrible, sin embargo, es sin duda la gran ejecución de instrucción que gana en las representaciones de esta idea, ya que habla de las actividades esperadas por los educadores como un aspecto importante de su práctica educativa.

5.1.2.1.2. Propósitos

- a) Establezca un lenguaje típico entre las personas que practican el llamado alentador y los residentes para aludir a las diversas formas educativas.
- b) Aliente a los educadores a pensar en su capacitación, ajustando las exhibiciones que retratan el llamado y el trabajo, en redes de capacitación, una visión mutua de instrucción.
- c) Promover la reevaluación social y experta en los educadores con la visión de reforzar su imagen de expertos calificados que cultivan, crean y mejoran el acto de instruir.
- d) Orientar y ofrecer inteligencia para el plan y la ejecución de los preparativos, la evaluación, el reconocimiento competente y la mejora de las condiciones de trabajo de instrucción.

5.1.2.1.3. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

La autoridad se entiende como una zona o campo de capacitación que une muchas exhibiciones de expertos que perjudican favorablemente los aprendizajes de los estudiantes de secundaria. Por lo general todos los espacios se encuentran la idea moral de la instrucción, concentrada en la disposición de una ayuda abierta y la mejora vital de los suplentes. En esta circunstancia específica, se han reconocido cuatro (4) áreas o campos simultáneos: el primero se identifica con las bases para la educación, el

segundo retrata el avance de la sala de estudio y la instrucción escolar, el tercero alude a la explicación de la escuela de los ejecutivos con sus familiares y su red, por último incorpora la configuración de la personalidad que muestra y la mejora de su habilidad demostrable.

5.1.2.1.4. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Se une a la asociación del que hacer escolar con la mejora del programa educativo, las unidades instructivas y las sesiones de aprendizaje dentro de una disposición de óptica intercultural y de largo alcance. Alude a los datos sobre las cualidades sociales, sociales, materiales y no esenciales y académicas esenciales de sus sustitutos, la autoridad de la sustancia educativa y disciplinaria, así como la decisión de los materiales de instrucción, marcos de evaluación y evaluación del aprendizaje.

5.1.2.1.5. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Incorpora el procedimiento y praxis que retratan la disposición y el avance en la red experta de educadores. Alude a la meditación precisa de su práctica académica, de sus asociados, el que hacer conjunto, el esfuerzo coordinado con sus amigos y su inversión en ejercicios de avance competentes. Recuerda la obligación con respecto a los procedimientos y resultados de aprendizaje, y la administración de datos sobre la estructura y ejecución de enfoques instructivos a nivel nacional y local.

5.1.2.1.6. La capacitación de los docentes. ¿Qué tipo de formación y por cuánto tiempo?

Según el significado del Instituto de Estadística de la UNESCO, un instructor certificado es un "educador que tiene la capacidad académica básica requerida en la preparación del educador (actividad anterior o durante su exposición) para instruir en un grado específico de capacitación, según los enfoques nacionales o leyes de esa manera. "Sin

embargo, no hay una concesión universal a la importancia de la expresión "instructor calificado" o en las capacidades básicas que permiten al educador convertirse en un instructor certificado.

La experiencia de los marcos instructivos que encabezan el descuido destapado, sea como sea, que hay diseños con respecto a la instrucción y preparación de instructores. Estos marcos han hecho un grupo de preparación inicial uniforme como un título universitario certificado por un título, y algunos incluso requieren una participación pragmática anterior en la sala de estudio. El Dr. Huihua He, educador asociado y ejecutivo en la Escuela de Educación de la Universidad Normal de Shanghái, dijo que un programa de cuatro años, seguido de un año de preparación práctica, debe terminarse para convertirse en un instructor certificado. En Shanghai es absurdo esperar trabajar en la instrucción sin este grado.

También se enfocó en la importancia de brindar datos y dirección a los subestudiantes sobre la mejora competente. Para esto, la universidad ha incorporado un curso de "avance competente de educadores" a diferentes cursos con el punto de ayudar a los estudiantes a comprender los diversos grados de la profesión.

5.1.2.1.7. ¿Deben ser evaluados los docentes?

La evaluación es otra perspectiva que garantiza que los educadores brinden capacitación de calidad. La Sra. Sonia Guerriero, autoridad principal del programa de la UNESCO, dijo que la evaluación de los educadores es vital, ya que deben mejorar su información hipotética y pragmática, a pesar de crear el dominio de las nuevas habilidades requeridas. De esta manera, las evaluaciones de ejecución pueden ser útiles para reconocer las diversas regiones en las que el instructor requeriría una preparación recíproca.

En cualquier caso, con lo que relaciona a la forma de ser utilizado para decidir la presentación de un instructor, las discusiones no han terminado.

¿La evaluación debe basarse en los productos de los aprendizajes de los estudiantes secundarios o en la evaluación del educador?

Algunas contiendas contradicen la utilización de los productos de aprendizajes de los estudiantes secundarios como el método principal para evaluar a un instructor. A pesar de la exposición de los instructores, las evaluaciones adquiridas por los suplentes en las pruebas se basan en algunas variables, por ejemplo, la ayuda de los tutores, los activos, la sustancia de los planes académicos y los materiales de aprendizaje. Los entornos financieros y sociales de los niños también asumen un trabajo en la ejecución escolar.

El Sr. Hong Joon Chae, jefe de la División de Presupuesto de Educación del Ministerio de Educación de la República de Corea, demostró que en su país los educadores de instrucción esencial y auxiliar dependen de una evaluación anual que incorpora la evaluación de sus rendimientos, solo como su visión, con el objetivo final de decidir en qué medida abruma el tema que educan. Además, incorpora una evaluación de la condición de aula y la mentalidad del instructor.

La Sra. Guerreiro demostró que, para evaluar la ejecución del educador, era cada vez más viable consolidar una percepción en la sala de estudio con un abogado y la evaluación de los amigos. La percepción hace que sea posible hacer hincapié en la práctica educativa, decidir rápidamente, mantener salas de estudio viables y adecuadas, subrayar la sustancia y la profundidad de la orientación. En este sentido, las evaluaciones pueden incorporar pruebas de práctica distribuidas, a través de reuniones e investigación de una grabación de video. A decir verdad, no es solo para el educador impartir su visión a sus alumnos, sino también para desarrollar sus aptitudes.

La evaluación, principalmente debido a la auditoría de amigos, también puede afectar las prácticas de clase y, por lo tanto, convertirse en una preparación informal. En Japón, por ejemplo, donde la cultura otorga un

significado extraordinario a los instructores jóvenes y viejos en las escuelas, es probable que reciban entrenamiento que incorpore la evaluación de sus capacidades por parte de educadores con experiencia progresiva, algo que les permite a los educadores aprender y reforzar comúnmente.

Efecto de los motivadores de la ejecución del instructor.

El Sr. Chae se centró en eso en Corea, los educadores son muy generosamente compensados. Sin lugar a dudas, sus tasas de pago son más altas de lo normal determinado en las naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Pagar no es, por lo tanto, una variable significativa en los esfuerzos para mejorar la ejecución del instructor. El Sr. Chae incluyó que los instructores que abordaron percibieron que el autogobierno de clase y los posibles resultados de avance de expertos afectaron la ejecución del educador.

Es, además, la situación en Finlandia, donde se acentúa mucho el autogobierno de los instructores. La Sra. Jaana Palorjävi, jefa de relaciones mundiales del Ministerio de Educación y Cultura de Finlandia, aclaró que los instructores tienen mucho espacio para moverse en la forma en que componen el día escolar, en vista de una estructura reducida al mínimo vital de lo que se propone.

Además, se llamó la atención sobre que es fundamental que los programas de autoconciencia de los educadores se centren en diferentes perspectivas más allá de la transmisión básica de información. El Dr. Makito Yurita, agente jefe del Instituto Nacional para el Desarrollo de Maestros y Personal Escolar en Japón, describió al educador como un suplente, un autor intelectual, un analista. Asimismo, reveló que en la medida en que los instructores preparen a los estudiantes para el escaparate de trabajo, sin embargo, además de convertirse en residentes de lo que vendrá, se les debe instar a interesarse en los intercambios sobre el motivo de la capacitación.

5.1.2.2.Liderazgo

5.1.2.2.1. Definición

El liderazgo, según Richard L. Daft (2007), Es la "relación de impacto que ocurre entre los pioneros y sus partidarios, por lo que las diferentes partes quieren llegar a cambios y productos genuinos que reflejten los objetivos construidos, seguramente en el punto de vista de una visión mutua y crucial". El pionero debe tener habilidades administrativas que incluyan límites, información y mentalidad para interceder el método de ser y actuar de los demás, tanto de forma independiente como en reuniones, para lograr objetivos y metas. Hablamos de "intercesión" ya que aceptamos que un pionero debe probar lo que apoya y necesita cuando se conecta intersubjetivamente con el agregado que coordina. Distribuido el 16 de abril de 2019-07: 00 Idel Vexler.

Administración escolar, según lo indicado por yuki (2002) "La autoridad es un procedimiento de impacto que impulsa el logro de los objetivos deseados. Los pioneros fructíferos construyen un sueño para sus escuelas que dependen de sus cualidades propias y expertas. Articulan esta visión en cada oportunidad y oportunidad. impactar su grupo y otros requeridos para compartir esta visión. La forma de pensar, las estructuras y los ejercicios de la escuela están organizados para el reconocimiento de este movimiento común" (Bush y Clorer 2003 :5).

5.1.2.2.2. El director del colegio y el liderazgo educativo

En las organizaciones instructivas, se confía en que la administración sea practicada por el jefe. Por esta razón, debe tener un perfil experto que le permita completar la pauta de poder al poner en juego lo que acompaña: calidad inquebrantable, excelente tratamiento, resistencia, sintonía, sencillez, discurso, desarrollo, deber y, lo más importante, participativo. y cooperación.

Sergiovanni (1992) dice que las escuelas realmente convincentes son aquellas con un entendimiento común en el que las cualidades fundamentales de la escuela están claramente enunciadas y en las que se transmite un estándar por el cual se juzgarán las actividades. Los pioneros no solo deben desempeñar el trabajo principal en el detalle de la comprensión, sino que también deben ayudarlo y autorizarlo de manera viable. En el momento en que se ignora un principio esencial, los ejecutivos deben "liderar con dificultades".

La administración de los permisos ejecutivos escolares: practicidad de una administración productiva y directa; mejora de las ideas de incorporación e interculturalidad; Concurrencia justa y fortalecimiento de la confianza y la personalidad institucional. Así también, avance y práctica de cualidades y disposiciones; apoyo a la inversión básica y productiva; y la mejora de un ambiente institucional positivo que apoye el aprendizaje y la disposición indispensable de los suplentes.

En ese sentido, el gran ejecutivo de una organización instructiva debe liderar la administración institucional y académica para la inversión innovadora y la responsabilidad de los personajes en pantalla que lo acompañan: varios grupos nivelados; guías e instructores; tutores, suplentes y clase graduada; y especialistas y pioneros de la red. Publicado el 16 de abril de 2019-07: 00 Idel Vexler.

5.1.2.2.3. Liderazgo y dirección de centros educativos: aprende a ser un buen líder para alumnos y docentes

Desde el enfoque instructivo, logramos descubrir a más de cien educadores, a pesar de todo, solo un ejecutivo o un pequeño equipo de supervisión. Los problemas que enfrenta, al igual que sus capacidades, pueden vencerlo y superar su información y experiencia pasadas. En adelante, la preparación particular para practicar el puesto de administración es básica. En tal forma, el Máster Universitario en

Liderazgo y Gestión de Centros Educativos de la UNIR, con una perspectiva razonablemente viable, está disponible para mostrar a los expertos que desean convertirse en jefes de organizaciones instructivas, siendo el principal título de posgrado dependiente de la promulgación española sustancial.

5.1.2.2.4. Tipos de liderazgo

La administración existe, dice Emilio Velasco, si y solo si el resto lo reconozca en consecuencia. La opinión de los demás al respecto es clave. Hay, continúa afirmando, cuatro tipos esenciales de iniciativa:

- a) Perfil dispuesto a resultados y objetivos. Para lograr una exhibición superior de su asociación. Generalmente implica, como posición preferida, una mejor exposición que otro pionero, en cualquier caso, en el caso de que no sea muy estimado, puede transmitir peligros, por ejemplo, la falta de entusiasmo de los trabajadores.
- b) Perfil del mundo real y examen. Para esta situación, el pionero tiene una habilidad especializada extraordinaria y persuade a todos a través de los productos encontrados. El peligro que hay es ausencia de desarrollo de la información.
- c) Perfil de sistemas y elecciones. Es un estilo de hardware, con el objetivo de que aumenten los resultados y las opciones concebibles. El peligro es que se produce un grupo con lazos entusiastas no permite innovaciones.
- d) Perfil progresista. Faculta asignar trabajo e intuición básica e imaginativa para desarrollar reuniones, que se dan cuenta de cómo trabajar en grupos y por objetivos. Como peligro, el pionero podría quedarse corto de control, decidirse por las elecciones en las reuniones sin su supervisión o asentimiento.

La autoridad es un arreglo solitario de los cuatro estilos. El pionero debe darse cuenta de cómo diferir estos modelos, sometiendo a sus carencias. Initiative es un sistema biológico donde todos los modelos se relacionan. Recuerde, independientemente, que los problemas, por ejemplo, la edad o el sexo siguen afectando a los dos jefes y devotos. Además, subraye que pionero y ejecutivo no necesitan ser sinónimos o recurrir a un individuo similar. Los instructores deben dirigir estudiantes que aprendan en YouTube y tengan habilidades más avanzadas que ellos, también es necesario practicar la iniciativa hacia las familias y con diferentes colegas.

5.1.2.2.5. La dirección de un centro educativo

Mientras tanto, en otro OpenClass, para dirigir una metodología de instrucción hoy, la profesora Teresa Andreu, especialista en educación y asociación escolar, detalla lo que debe realizar el maestro para convertirse en funcionario. En este sentido, introduce que se requieren cinco años de experiencia expresiva y, a pesar de todo, un tiempo de arreglo inequívoco. Además, enfatiza que el maestro debe tener en cuenta que sus ojos no tendrán precedentes, tanto en relación con las guías, como con los compañeros y sustitutos, su obligación y su deber aumentan exponencialmente. El educador requerirá preparación en el poder, la junta y el curso.

5.1.2.2.6. Características de un director

El entrevistado nos ofrece una parte de las principales cualidades que debe tener el jefe de una escuela inventiva:

- a) La eficiencia es el parámetro con el que van a cuantificar a un ejecutivo, uniendo resultados y autosuficiencia. Debe darse cuenta de cómo lidiar con los activos que necesita para alcanzar las metas.

- b) Capacidad para diseccionar la realidad, la meditación y el alma básica. Evaluador, conducción hacia adelante y premonición. Debe conocer la realidad social y social particular.
- c) Iniciativa democrática (aludiendo a la combinación de los cuatro estilos establecidos anteriormente).
- d) Aptitudes de comunicación, compasión, inmovilidad y adaptabilidad. Capacidad para sintonizar y abordar problemas. Debe ser un comunicador extraordinario y experiencia para manejar los datos.
- e) Constructor de conexiones y extensiones con familias. Jefe de recursos humanos. Debe tener la opción de dinamizar a los educadores y tutores, al igual que agregar al desarrollo experto de instructores. Es fundamental hacer un ambiente razonable.
- f) Transparencia. Experiencia para percibir fallos y obtener ganancias de ellos.
- g) El ejecutivo es la imagen de su medio, debe incluir la red y tener una promesa a la naturaleza.

Desde la iniciativa basada en la popularidad, el ejecutivo de un enfoque instructivo debe ser un director decente, exitoso, empático, informativo y centrado en la red”

5.1.2.2.7. Nuevos retos en los centros educativos

En un tercer OpenClass, Centros Educativos y Comportamiento Organizacional: Desafíos de Hoy y de Mañana, Javier Cantera, presidente del Grupo BLC y la Fundación Gente y Negocios, pro en mente y uno de los asesores excepcionales que trabajan en España, habla sobre lo fundamental. cambios que están ocurriendo en las escuelas y que cada supervisor debe considerar.

- a) La estimación social de la instrucción. Impacto social del enfoque instructivo. Asociación con la naturaleza.

- b) El requisito de que los instructores sientan una parte del interior, una afectabilidad que hace un par de años no existía. El compromiso fundamental, término utilizado en el trabajo de la ciencia del cerebro.
 - c) La digitalización cambia la experiencia instructiva de los tutores, suplentes, instructores y la sociedad en general. Es una instantánea de perplejidad. Necesitamos darnos cuenta de cómo desarrollarnos. El pensamiento actual sobre un enfoque instructivo experimenta un razonamiento digitalizado.
 - d) El nuevo trabajo del instructor, como mentor, como generador de preguntas, como activador del pensamiento básico sobre el suplente. Importancia de las estrategias dinámicas. Se llaman Skillmakers, para el avance de aptitudes delicadas. Importancia de los suplentes que solicitan y abordan datos. Para hacer esto, también deberíamos ser excelentes comunicadores y capacidad para plantear consultas.
 - e) Para no confundir una metodología basada en el voto con ausencia de poder, parece que hemos pasado de la tiranía a la tolerancia. El orden debe seguir asumiendo un trabajo focal.
 - f) Importancia del interés, pensamientos poliédricos y manchados de diferentes zonas. Es en esa mezcla donde está la información profunda. Instrucción no compartimentada.
 - g) Manejo equilibrado de datos, que tiene una diversidad de información, para erigir una perspectiva de transversalidad del mundo real.
- "El pionero, el jefe y los instructores deben acomodarse a las nuevas ocasiones, con una digitalización de activos en continuo desarrollo"

5.1.2.2.8. Dimensiones del liderazgo directivo

El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas (2011) propone cuatro dimensiones en liderazgo para el director, que a continuación se detalla.

a) Gestión pedagógica:

Esta medida alude al procedimiento fundamental de elaboración por la base de instrucción y las personas que lo incorporan: enseñar aprendizaje. El lugar de nacimiento fusiona el procedimiento del proceso de aprendizaje instruccional, la mejora curricular, la programación sistematizada en el innovador arreglo instructivo (PCI), las estrategias metodológicas e hipercríticas, la evaluación del aprendizaje, la utilización de materiales y activos educativos. También se une a la elaboración de alta calidad de docentes, prácticas académicas, la utilización del dominio de planes y proyectos, la administración de metodologías educativas y procedimientos de demostración, mostrando estilos, asociaciones con estudiantes, preparación y actualización educativa para fortalecer sus capacidades, entre otros.

b) Gestión Institucional:

Esta estimación percibirá las maneras en que las personas en el sistema de instrucción se agrupan para la actividad más ideal de la fundación. Esta estimación ofrece una estructura para la sistematización y evaluación de los ejercicios aludidos a aquellas piezas de la estructura que en cada metodología de instrucción dan un registro de un estilo de trabajo. Estos puntos de vista fusionan tanto a los que tienen un lugar con la estructura regular (los planes aprobados, el flujo de empresas y la repartición del trabajo, la utilización de tiempo y espacio) como los que integran la estructura fácil (asociaciones, estrategias para interactuarse, costumbres y capacidades que perciben la asociación). En la estimación institucional, es fundamental progresar y evaluar la mejora de las capacidades y límites individuales y de surtido, todos juntos para que la base de instrucción realice y se desarrolle de manera adecuada, hábil y diestra, lo que le permite realizar modificaciones y cambios en las solicitudes y

Cambios en la condición social. Para esto, es esencial tener claro los sistemas institucionales que buscan a partir de las medidas y la visión que ayudan a la asociación y que se convertirán en técnicas para actuar como tales en la organización. Por ejemplo, los grados de colaboración en la administración esencial, prestando poca atención a si hay tabloneros de anuncios, quién los persuade y qué obligaciones esperan, etc.

c) Gestión administrativa:

Esta estimación se une a ejercicios y marcos para coordinar la metodología humana, material, monetaria, específica, de tiempo, seguridad y limpieza, y el control de la información relacionada con todas las personas desde la base de instrucción; así como la solidez con las reglas y la supervisión de los límites, con la inspiración principal para apoyar la formación de tipos de aprendizaje. Esta medida busca de manera confiable satisfacer intereses individuales e institucionales, con el punto de potenciar la autoridad esencial que impulsa ejercicios sólidos para alcanzar las metas institucionales. Algunos ejercicios fuertes serán la asociación del personal, desde la perspectiva del trabajo, la tarea de las capacidades y la evaluación de su presentación; el apoyo y la preservación de la propiedad portátil e inquebrantable; asociación de datos y partes narrativas del establecimiento; planificación y toda la contabilidad administración relacionada con el dinero.

d) Gestión Comunitaria:

Esta medida alude a la manera adonde una organización se identifica en la red que es una sección, entendiendo las situaciones, penurias y solicitudes. Del mismo modo, incorpora y actúa en la cultura de la red. Asimismo cita la interacción con la fundación instructiva y la

condición social entre instituciones, pensando en los guardianes y la red, la ciudad, el estado, las asociaciones comunes, eclesiales, etc. Su apoyo debe reaccionar ante un objetivo que fomente la fundación de colusiones vitales para la mejora de la calidad instructiva.

5.2. Justificación de la investigación

La mejora de las IE y la red se reflejan en la realización como jefe, educadores y tutores, el elemento adquirido de este trabajo se refleja en los suplentes, esa es la razón por la cual este examen es esencial para decidir si existe una conexión entre la primaria iniciativa y ejecución del instructor, el trabajo realizado por estas dos variables tendrá un gran impacto en la sociedad, estará en los ojos de todos sirviendo de ejemplo ,modelo y progreso si actúan con una visión bien definida, en caso contrario no será así. El aporte científico de este conocimiento se verá sustentado en las pruebas realizadas para determinar esta relación de estas variables. Estos profesionales de la educación tienen en sus hombros un peso que equilibrar y dependerá de ellos el futuro de la sociedad. Para dar el primer paso firme dependerá del director (cabeza), docentes (tronco) y padres (extremidades) que en conjunto es el alumno el producto que dará en el primer paso firme.

5.3. Problema

En la red de instituciones educativas de Chorobal se observa que en algunas instituciones la convivencia de los padres, docentes y director en algunos casos son negativas y positivas y los alumnos reflejan estas actitudes. Estos centros poblados requieren calidad en el proceso educativo de los futuros ciudadanos es por esta razón que los docentes tengan profesionalismo, estén capacitados y así responder las expectativas de estos centros poblados de la mano con su liderazgo del director que tendrán un gran impacto en padres y alumnos de estas instituciones. la presente investigación tiene por objetivo establecer si hay relación entre el liderazgo del director y los docentes ya que un cargo de director tiene una gran responsabilidad y modelo a seguir, frente a las dificultades que atraviesa el sistema educativo en el

sistema administrativo y pedagógico, es por eso que se propone la posterior pregunta.

¿Cuál es la relación entre liderazgo del director y desempeño docente en la red educativa de Chorobal-Chao, 2019?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Definición conceptual

- Liderazgos del director, es "la capacidad de impactar a otros mediante la liberación de la fuerza y la capacidad de los individuos y las asociaciones para obtener un gran más prominente" (Blanchard, 2007, p. 17).
- Desempeño docente, es un "arreglo de acciones que realiza un maestro para hacer su capacidad; esta es la forma de preparar a los jóvenes y jóvenes en su consideración" (Montenegro, 2007, p.19). Además, lo considera como la satisfacción de muchas actividades sólidas, dictadas por factores relacionados con el educador, el suplente y la condición.

5.4.2. Definición operacional

- Liderazgos del director, la variable liderazgo del director se medirá a por medio de cuatro dimensiones: gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria. Cada dimensión tendrá 5, indicadores, correspondiendo una pregunta para cada indicador. Las cuatro dimensiones detalladas en un cuestionario de 20 preguntas, con alternativa de respuesta: nunca=1, rara vez= 2, algunas veces=3, muy a menudo= 4 y siempre = 5. El mencionado cuestionario se aplicará a la muestra constituida de 13 docentes en I.E N° 80093 "José Olaya"-Chorobal ,2019.
- Desempeño docente, la ejecución de instrucción variable se estimará a través de cuatro mediciones: trabajo preliminar para dominar al estudiante, educar en el aprendizaje del estudiante, apoyo en la administración de la

escuela enunciada en la red y avance de la metodología y personalidad pulidas.. Cada dimension tendrá 5, indicadores, correspondiendo una pregunta para cada indicador. Las cuatro dimensiones detalladas en un cuestionario de 20 preguntas, con alternativa de respuesta: nunca=1, rara vez= 2, algunas veces=3, muy a menudo= 4 y siempre = 5. El mencionado cuestionario se aplicará a una muestra constituida de 13 docentes en la institución educativa N° 80093 “José Olaya”-Chorobal ,2019.

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Presenta programación y unidades didácticas -Presenta sesiones de aprendizaje -Selecciona el material educativo -Elabora estrategias de aprendizaje -Evalúa los aprendizajes.	1,2,3,4,5
	Enseñanza para el aprendizaje de los a estudiantes	_Aplica estrategias de enseñanza aprendizaje -Realiza la motivación del tema -evalúa la sesión de clase -Elabora la sesión de acuerdo al contexto -Elabora materiales educativos	6,7,8,9,10
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Atiende a los padres de familia -Informa el progreso de los alumnos -Respeto la condición social de los padres -Fomenta la escuela de padres -Llama a los padres de familia	11,12,13,14,15
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Actualiza y capacita -Interés por la formación docente - Comparte conocimientos -Interactúa en el colegiado - Identifica con su labor y compromiso.	16,17,18,19,20

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems
Liderazgo del director	Gestión pedagógica	-Gestiona la capacitación -Promueve la responsabilidad -Trabajo de acuerdo a metas -Participa en la planificación -Plantea la visión.	1,2,3,4,5
	Gestión institucional	_Interés por la excelencia -Tolerancia en el reglamento -Promover la participación docente -Supervisa y monitorea -Fomenta el clima positivo.	6,7,8,9,10
	Gestión Administrativa	-Demuestra capacidad directiva -Confía en los docentes -Ecuánime en las decisiones -Honradez en manejo de recursos -Demuestra seguridad en sus funciones.	11,12,13,14,15
	Gestión comunitaria.	-Conserva buenas relaciones con los padres -Informa a los padres -Acepta críticas -Promueve la colaboración - Fomenta la identidad.	16,17,18,19,20

5.5.Hipótesis

Existe relación significativa ente liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, 2019

5.6.Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, 2019

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Determinar la relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Determinar la relación entre gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

- Determinar la relación de la gestión comunitaria y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

6. Metodología

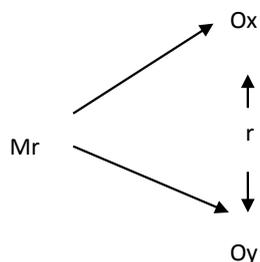
6.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación es de tipo descriptivo correlacional.

Diseño de investigación:

La investigación presenta un diseño no experimental, ya que no se da la manipulación de las variables



Se tiene que:

M = Muestra

Ox = Liderazgo del director

Oy = Desempeño docente

r= Es el índice de correlación

6.2. Población y muestra

Población muestral

La población muestral, estuvo integrada de 3 directores y 10 docentes de aula de la red educativa de Chorobal; 2019. Siendo una población no probabilística.

Tabla 1: Distribución de la población muestral de la investigación.

N° de docentes

Instituciones de la red de Chorobal	Hombres	Mujeres
80093 “José Olaya”-Chorobal	4	3
80045 Alberto Fujimori Fujimori - Palmabal	1	2
80044 “Sebastián Salazar Bondy “-Santa Rita	1	2
Sub total	6	7
TOTAL		13

Fuente: Elaboración Propia

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Tabla 2: Técnica e instrumentos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Fuente: elaboración propia.

6.3.1. Técnicas

Son los métodos por los cuales el especialista recurre antes de recopilar los datos requeridos de una realidad o maravilla dependiendo de los objetivos de la investigación.

Como lo indican Cohen y Manion (2002: 131): "La encuesta reúne la información en un tiempo específico con la expectativa de representar la idea de las condiciones actuales, distinguir modelos o ejemplos contra los cuales se pueden pensar las condiciones existentes, o decidir las conexiones que existen entre ocasiones explícitas "En el examen para reunir los datos, se completó una revisión sobre los factores de iniciativa de la ejecución del ejecutivo y del instructor.

6.3.2. Instrumentos

El instrumento para medir la autoridad del ejecutivo y alentar la ejecución es una encuesta. La encuesta es un instrumento de examen que depende de una serie de investigaciones planteadas para retratar y relatar las cualidades de una maravilla para reaccionar ante el problema de la exploración. La legitimidad del instrumento se ayudó a través del juicio maestro y la fiabilidad de la encuesta se aplicó una prueba piloto a 13 educadores como el ejemplo, la información se organizó y

diseccionó utilizando la estrategia de consistencia interior (coeficiente alfa de Crombach).

6.4. Técnicas de procedimientos y análisis de información

Procesamiento

La medición de las variables se realizó través de la aplicación de un cuestionario el cual permitirá la recopilación de datos para luego aplicar en la hoja de cálculo Microsoft Office Excel, luego se realizará el cálculo de las medidas de tendencia central y dispersión. El proceso estadístico como comprobación de hipótesis se realizará con el apoyo del programa estadístico SPSS.

Coefficiente de correlación: índice utilizado para medir el grado de relación que tienen dos variables, ambas cuantitativas.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

r: Correlación entre las variables

X : Desviación típica de la variable 1

Y: Desviación típica de la variable 2

X²: Varianza de la variable 1

Y²: Varianza de la variable 2

n: Tamaño de muestra

Escalas de correlación

Valores	Correlación		
	Negativa	Nula	Positiva
-1	grande y perfecta		

[-0,9 _ -0,99]	muy alta		
[-0,7 _ - 0,89]	alta		
[-0,4 _ -0,69]	moderada		
[-0,2 _ -0,39]	baja		
[-0,01 _ -0,19]	muy baja		
0		x	
[0,01 _ 0,19]			muy baja
[0,2 _ 0,39]			baja
[0,4 _ 0,69]			moderada
[0,7 _ 0,89]			alta
[0,9 _ 0,99]			muy alta
1			grande y perfecta

Prueba Chi cuadrado a utilizar:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dado que el nivel de significancia del valor de chi cuadrado es menor que 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

7. Resultados

7.1. Presentación

En la investigación realizada tiene por título “Liderazgo del director y Desempeño docente de la red educativa de Chorobal-chao, 2019”; se empleó datos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Aplicando como instrumento los cuestionarios el cual brinda la información de ambas variables de estudio, haciendo uso del programa Spss V24 y Excel 2016, en el cual se presenta las tablas con sus respectivas contrastaciones de hipótesis.

7.2. Análisis e interpretación

Tabla 3: Nivel del liderazgo directivo de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

	N°	%
Malo	4	31%
Regular	6	46%
Bueno	3	23%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

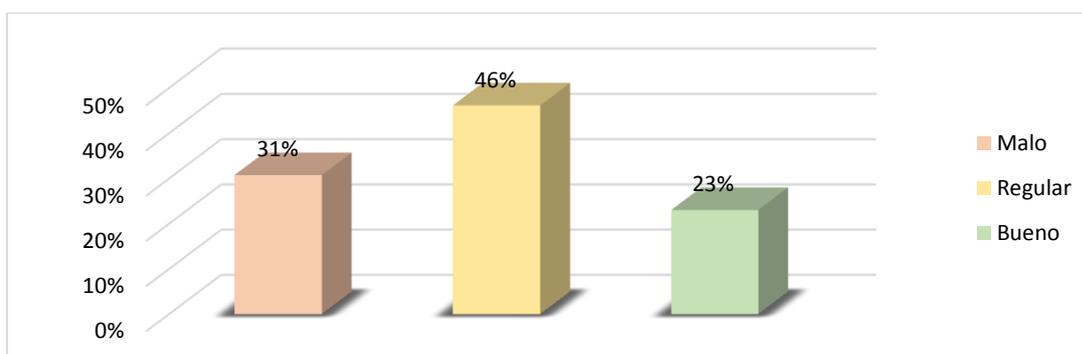


Figura 1: Nivel del liderazgo directivo de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

Nota: de los datos obtenidos sobre el nivel del liderazgo directivo, según la figura 1 se observa que tiene un nivel regular de un 46%, seguido de un nivel malo con un 31%, y un nivel bueno del 23%.

Tabla 4: Nivel de las dimensiones del liderazgo directivo de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

	Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión Comunitaria	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	2	15%	6	46%	3	23%	3	23%
Regular	6	46%	5	38%	7	54%	6	46%
Bueno	5	38%	2	15%	3	23%	4	31%
Total	13	100%	13	100%	13	100%	13	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

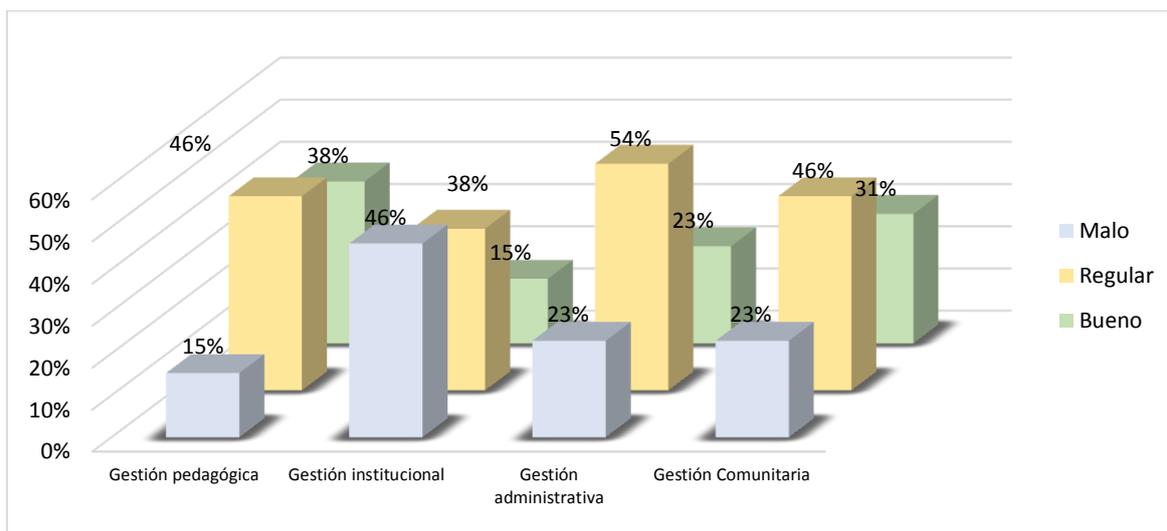


Figura 2: Nivel de las dimensiones del liderazgo directivo de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

Nota: de los datos obtenidos sobre el nivel de las dimensiones del liderazgo directivo, en cuanto a gestión pedagógica es nivel regular del 46%, seguidamente un nivel bueno del 38% y un 15% de nivel malo; en la gestión institucional tiene un nivel malo con un 46%, seguido de un nivel regular del 38% y un 15% de nivel bueno; en la gestión administrativa de un nivel regular del 54%, seguida de un nivel bueno del 23% y un 23% de nivel malo; y en la gestión comunitaria tiene un nivel regular del 46%, un 31% de nivel bueno y un 23% de nivel malo.

Tabla 5: Nivel del desempeño docente de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

	N°	%
Bajo	3	23%
Regular	6	46%
Alto	4	31%
Total	13	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

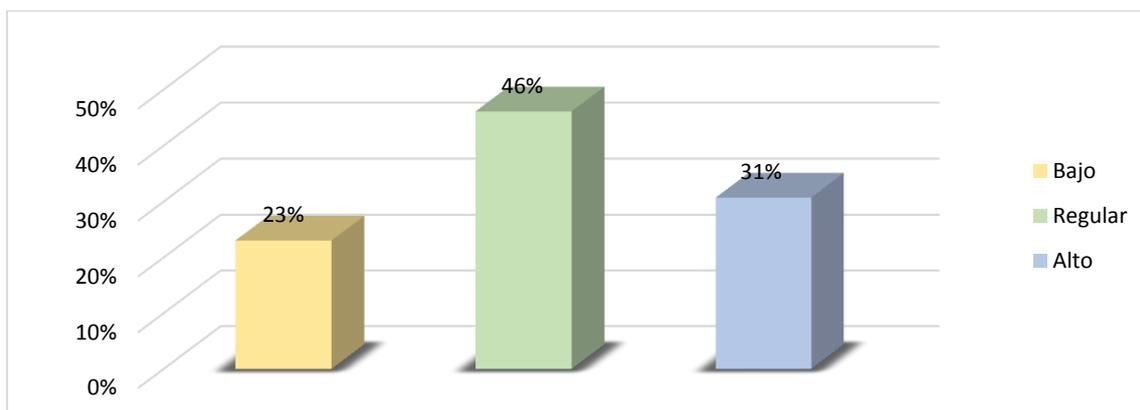


Figura 3: Nivel del desempeño docente de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

Nota: de los datos obtenidos del nivel del desempeño docente, según la figura 3 se tiene un nivel regular del 46%, seguidamente de nivel alto del 31%, y un nivel bajo del 23%.

Tabla 6: Nivel de las dimensiones del desempeño docente de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	31%	6	46%	5	38%	5	38%
Regular	5	38%	4	31%	6	46%	5	38%
Alto	4	31%	3	23%	2	15%	3	23%
Total	13	100%	13	100%	13	100%	13	100%

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

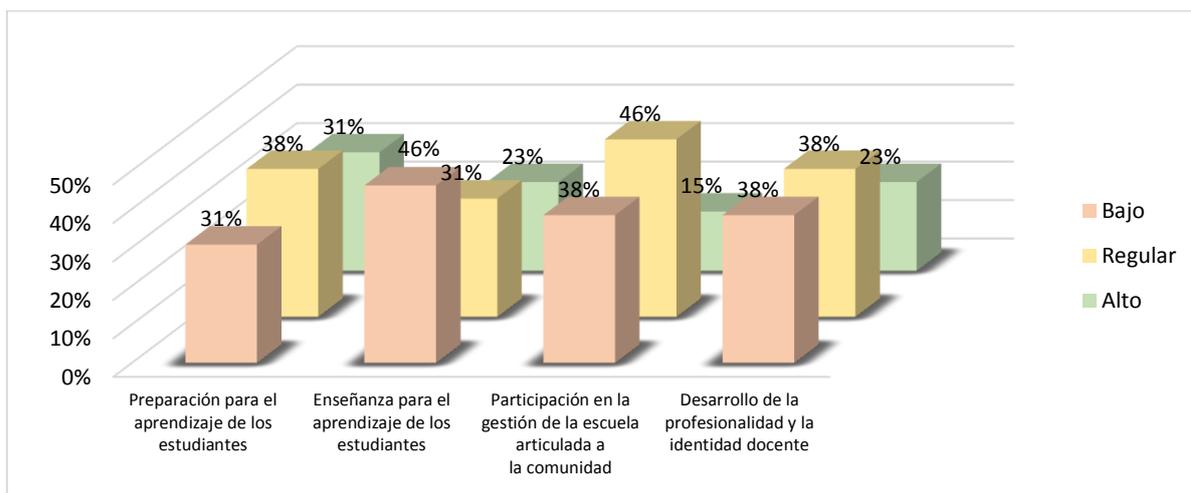


Figura 4: Nivel de las dimensiones del desempeño docente de la red educativa de Chorobal – Chao 2019.

Nota: de los datos obtenidos sobre el nivel de las dimensiones del desempeño docente, en cuanto a la preparación para el aprendizaje es de un nivel regular con un 38%, seguido de un nivel alto con un 31% y un nivel bajo del 31%; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje es de un nivel bajo del 46%, seguido de un nivel regular de 31% y un nivel alto 23%; participante en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un nivel regular de 46%, seguido de un nivel bajo de 38% y un 15% de nivel alto; y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un nivel regular de 38%, nivel bajo 38% y un 23% nivel alto.

Tabla 7: La relación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			Total	Correlación de Pearson		Contrastación de Hipótesis			
		Alto	Bajo	Regular		Correlación	Sig. (bilateral)	gl	Chi-cuadrado	Sig. (bilateral)	
Gestión pedagógica	Bueno	Nº	4	0	1	5	0.002	0.775	4	9.62	0.047
		%	30.8%	0.0%	7.7%	38.5%					
	Malo	Nº	0	1	1	2					
		%	0.0%	7.7%	7.7%	15.4%					
	Regular	Nº	0	3	3	6					
		%	0.0%	23.1%	23.1%	46.2%					
Total		Nº	4	4	5	13					
		%	30.8%	30.8%	38.5%	100.0%					

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

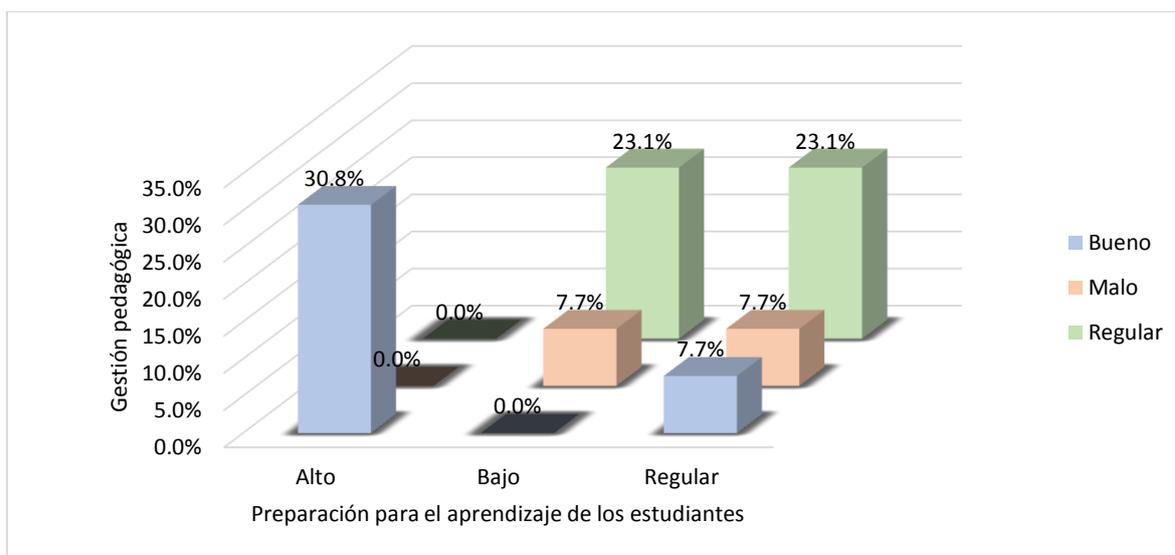


Figura 5: La relación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Nota: de los datos obtenidos sobre la relación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo un nivel bueno con un nivel alto a un 38%, y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.775 con un valor de $p=0.002$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre la gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un valor de Chi cuadrado de 9.62 y $p=0.047$ con nivel de significancia al 5%.

Tabla 8: La relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			Total	Correlación de Pearson		Contrastación de Hipótesis			
		Alto	Bajo	Regular		Correlación	Sig. (bilateral)	gl	Chi-cuadrado	Sig. (bilateral)	
Gestión institucional	Bueno	Nº	2	0	0	0.000	0.832	4	12.386	0.015	
		%	15.4%	0.0%	0.0%						15.4%
	Malo	Nº	0	5	1						6
		%	0.0%	38.5%	7.7%						46.2%
	Regular	Nº	1	1	3						5
		%	7.7%	7.7%	23.1%						38.5%
Total	Nº	3	6	4	13						
	%	23.1%	46.2%	30.8%	100.0%						

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

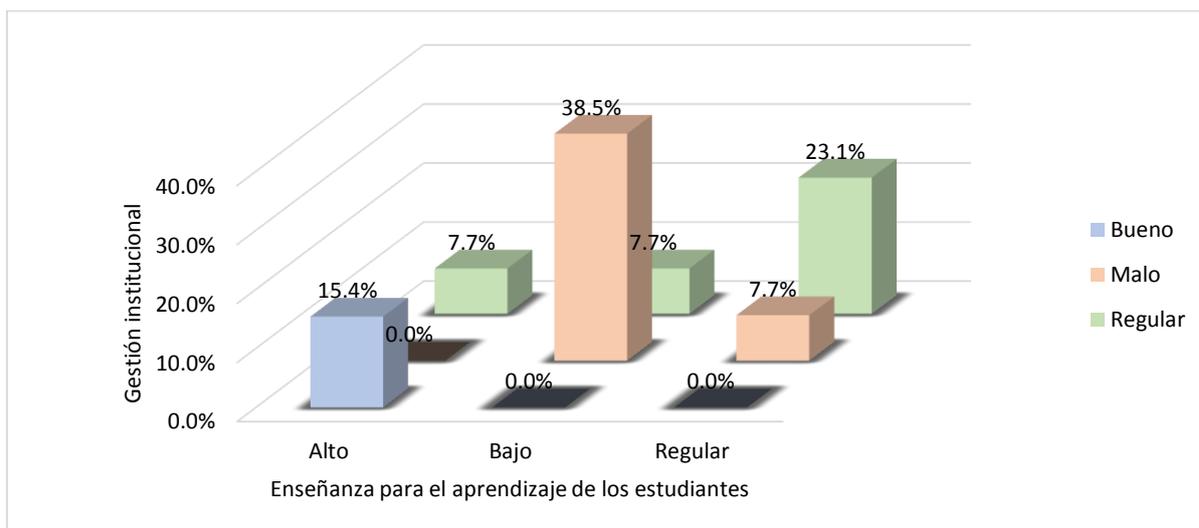


Figura 6: La relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Nota: los datos obtenidos sobre la relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, siendo un nivel malo con un nivel bajo a un 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.832 con un valor de $p=0.000$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre la gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un valor Chi cuadrado de 12.386 y $p=0.015$ con un nivel de significancia al 5%.

Tabla 9: La relación entre gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad			Total	Correlación de Pearson		Contrastación de Hipótesis		
		Alto	Bajo	Regular		Correlación	Sig. (bilateral)	gl	Chi-cuadrado	Sig. (bilateral)
Gestión administrativa	Bueno	N°	2	0	1	0.001	0.817	4	13.413	0.009
		%	15.4%	0.0%	7.7%					
	Malo	N°	0	3	0					
		%	0.0%	23.1%	0.0%					
	Regular	N°	0	2	5					
		%	0.0%	15.4%	38.5%					
Total	N°	2	5	6	13					
	%	15.4%	38.5%	46.2%	100.0%					

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

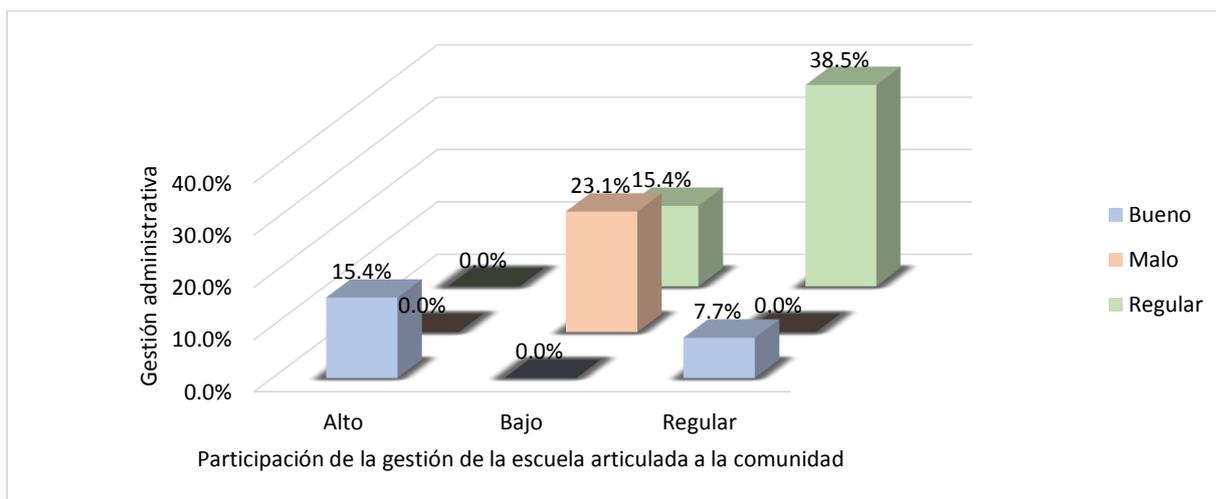


Figura 7: La relación entre gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Nota: De los datos obtenidos sobre la relación entre gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, siendo un nivel regular con un nivel regular a un 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.817 con un valor de $p=0.001$; y contrastando la hipótesis si existe relación entre la gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un valor Chi cuadrado de 13.413 y $p=0.009$ con un nivel de significancia al 5%.

Tabla 10: La relación de la gestión comunitaria y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			Total	Correlación de Pearson		Contrastación de Hipótesis			
		Alto	Bajo	Regular		Correlación	Sig. (bilateral)	gl	Chi-cuadrado	Sig. (bilateral)	
Gestión comunitaria	Bueno	N°	2	0	2	0.028	0.605	4	10.622	0.028	
		%	15.4%	0.0%	15.4%						30.8%
	Malo	N°	0	2	1						3
		%	0.0%	15.4%	7.7%						23.1%
	Regular	N°	1	3	2						6
		%	7.7%	23.1%	15.4%						46.2%
Total	N°	3	5	5	13						
	%	23.1%	38.5%	38.5%	100.0%						

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

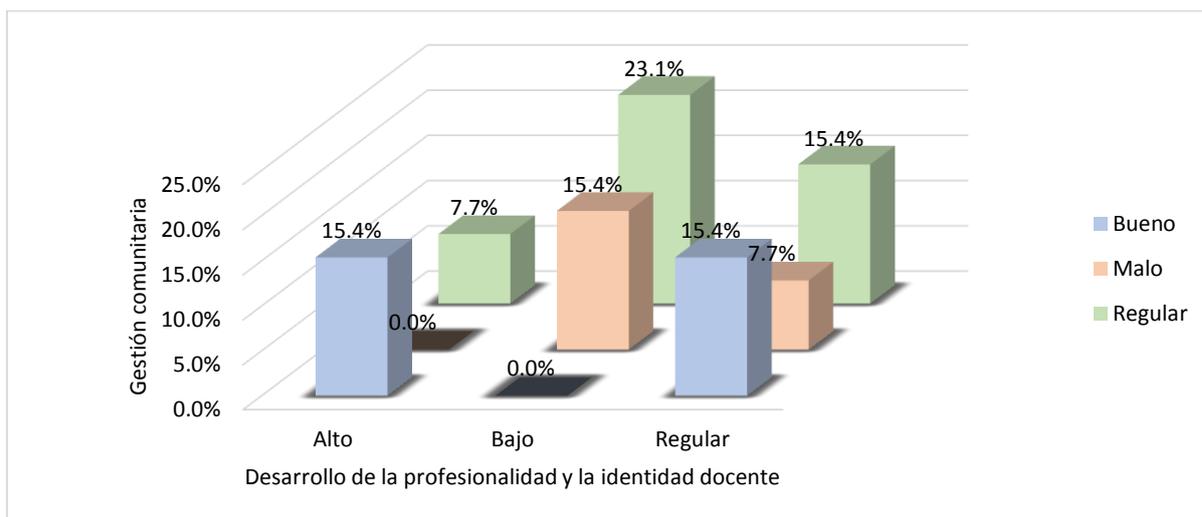


Figura 8: La relación de la gestión comunitaria y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Nota: De los datos obtenidos sobre la relación entre gestión comunitaria y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, siendo un nivel regular con un nivel bajo a un 23.1%, y con una correlación de Pearson positiva moderada de 0.605 con un valor de $p=0.028$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre la gestión comunitaria y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con valor Chi cuadrado de 10.622 y $p=0.028$ con un nivel de significancia al 5%.

Tabla 11: La relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, 2019

		Desempeño docente			Total	Correlación de Pearson		Contrastación de Hipótesis		
		Alto	Bajo	Regular		Correlación	Sig. (bilateral)	gl	Chi-cuadrado	Sig. (bilateral)
Liderazgo del director	Bueno	Nº	3	0	0	0.000	0.939	4	16.611	0.002
		%	23.1%	0.0%	0.0%					
	Malo	Nº	0	3	1	0.000	0.939	4	16.611	0.002
		%	0.0%	23.1%	7.7%					
	Regular	Nº	1	0	5	0.000	0.939	4	16.611	0.002
		%	7.7%	0.0%	38.5%					
Total	Nº	4	3	6						
	%	30.8%	23.1%	46.2%	100.0%					

Fuente: Encuesta a docentes de la red educativa de Chorobal; 2019.

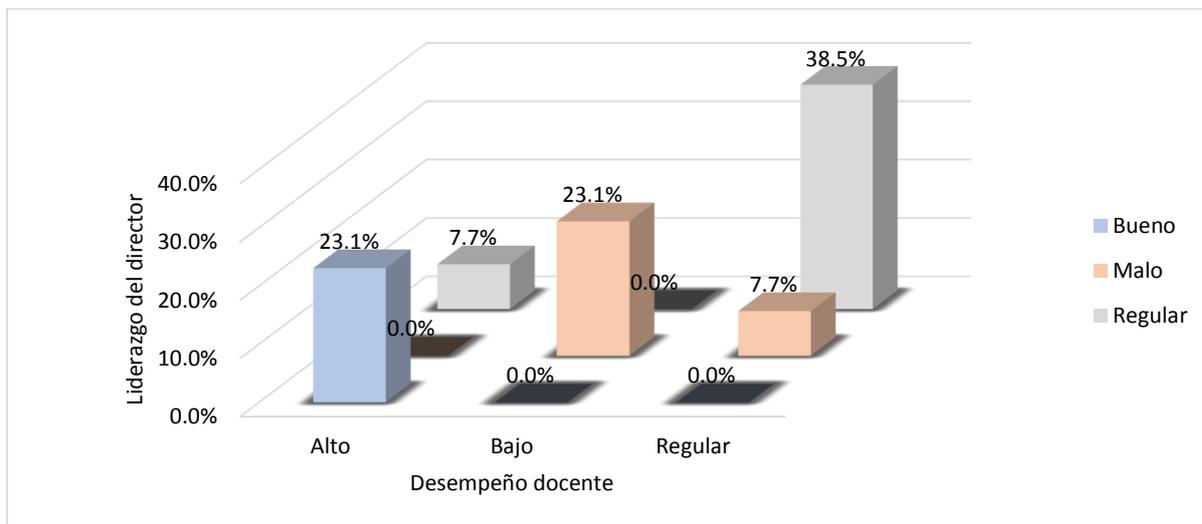


Figura 9: La relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-chao, 2019

Nota: de los datos obtenidos sobre la relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, siendo un nivel regular con un nivel regular a un 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva muy alta de 0.939 con un valor de $p=0.000$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre liderazgo del director y desempeño docente con un valor de Chi cuadrado de 16.611 y $p=0.002$ con un nivel de significancia al 5%.

8. Análisis y discusión

En la investigación realizada en la tabla 3; el nivel del liderazgo directivo, es de nivel regular de 46%, seguido de un nivel malo con 31%, y por último un nivel bueno del 23%. En cuanto a la tabla 4, el nivel de las dimensiones del liderazgo directivo, cuanto a gestión pedagógica tiene nivel regular del 46%, seguidamente nivel bueno del 38% y un 15% de nivel malo; en la gestión institucional tiene un nivel malo con un 46%, seguido de un nivel regular del 38% y un 15% de nivel bueno; en la gestión administrativa de un nivel regular del 54%, seguida de un nivel bueno del 23% y un 23% de nivel malo; y en la gestión comunitaria tiene un nivel regular del 46%, un 31%

de nivel bueno y un 23% de nivel malo. Según Bravo (2017), menciona que el director de la Escuela Secundaria Ignacio Carrera Pinto reúne aptitudes básicas que conocen la conducción del Proyecto Educativo Institucional Para mostrar su razonabilidad en el puesto que ocupa, hace referencia a las diversas cualidades del director de la escuela.

Asimismo, en la tabla 5, indica sobre el desempeño docente, tiene un nivel regular del 46%, seguidamente de un nivel alto del 31%, y por último un nivel bajo del 23%. En cuanto a la tabla 6, sobre la dimensiones del desempeño docente, en cuanto a preparación para el aprendizaje tiene nivel regular de 38%, seguido de nivel alto de 31% y nivel bajo del 31%; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje es nivel bajo del 46%, seguido de un nivel regular de 31% y un nivel alto 23%; participante de la gestión de la escuela articulada a la comunidad con nivel regular en 46%, seguido un nivel bajo en 38% y un 15% de nivel alto; y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un nivel regular en 38%, nivel bajo 38% y un 23% nivel alto. Por lo contrario, Ambrosio (2014), menciona que la puntuación más baja corresponde al desempeño muy deficiente y se ubica en el componente de evaluación del desempeño docente.

La relación de gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes (tabla 7), siendo un nivel bueno con un nivel alto a un 38%, y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.775 con un valor de $p=0.002$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre la gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un valor Chi cuadrado de 9.62 y $p=0.047$ con un nivel de significancia al 5%. En cuanto a Salaverry (2014), menciona que existe relación positiva y nivel moderado con el liderazgo directivo y la gestión educativa con un valor $p=0.000$.

La relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (tabla 8), siendo un nivel malo con un nivel bajo a un 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva alta en 0.832 con un valor de $p=0.000$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre la gestión institucional y enseñanza para el

aprendizaje de los estudiantes con un valor de Chi cuadrado de 12.386 y $p=0.015$ con un nivel de significancia al 5%. Cabe mencionar que Vila (2018), menciona que existe relación entre liderazgo directivo y la gestión educativa con un valor de Rho Spearman de 0.810 considerada fuerte.

Asimismo, la relación entre gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad (tabla 9), siendo un nivel regular con un nivel regular a un 38.5%, y con correlación de Pearson positiva alta de 0.817 con un valor de $p=0.001$; y contrastando la hipótesis existe relación entre la gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad con un valor de Chi cuadrado de 13.413 y $p=0.009$ con un nivel de significancia al 5%. En cuanto a Soto (2017), que el liderazgo si influye significativamente en la gestión administrativa con un valor de $p=0.000$.

La relación entre gestión comunitaria y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (tabla 10), siendo un nivel regular con un nivel bajo a un 23.1%, y con una correlación de Pearson positiva moderada de 0.605 con un valor de $p=0.028$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre la gestión comunitaria, desarrollo de la profesionalidad y identidad docente con un valor Chi cuadrado de 10.622 y $p=0.028$ con nivel de significancia al 5%.

Y como objetivo general en la tabla 11, la relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, siendo nivel regular en 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva muy alta de 0.939 con un valor de $p=0.000$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre liderazgo del director y desempeño docente con valor de Chi cuadrado de 16.611 y $p=0.002$ con un nivel de significancia al 5%. Según Vila (2018), el liderazgo directivo es eficiente. En cuanto a Cabrera (2018), en cuanto a liderazgo a un 58% como bueno y en el desempeño 3.4% en un nivel malo. En cuanto Macedo (2017), que si existe relación entre el liderazgo director y desempeño docente de valor Fisher de 0.00003.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

Como conclusión general, la relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la red educativa de Chorobal-Chao, siendo un nivel regular de un 38.5%, y con una correlación de Pearson positiva muy alta de 0.939 con un valor de $p=0.000$; y contrastando la hipótesis que si existe relación entre liderazgo del director y desempeño docente con valor de Chi cuadrado de 16.611 y $p=0.002$ con nivel de significancia al 5%.

El liderazgo directivo, tiene un nivel regular de 46%, en cuanto a la tabla 4, el nivel de las dimensiones, la gestión pedagógica es nivel regular del 46%; en la gestión institucional tiene un nivel malo con un 46%; la gestión administrativa con nivel regular del 54%; y en la gestión comunitaria tiene un nivel regular del 46%.

El nivel del desempeño docente, tiene un nivel regular del 46%, en las dimensiones en cuanto a la preparación para el aprendizaje con nivel regular con un 38%; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje con nivel bajo del 46%; participante en gestión de la escuela articulada a la comunidad con nivel regular de 46%; en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente un nivel regular en 38%.

Si existe relación entre gestión pedagógica y preparación para el aprendizaje de los estudiantes con correlación de Pearson positiva alta de 0.775 con un valor de $p=0.002$; y con un valor de Chi cuadrado de 9.62 y $p=0.047$ con nivel de significancia al 5%.

Si existe relación entre gestión institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con correlación de Pearson positiva alta en 0.832 con un valor de $p=0.000$; con un valor de Chi cuadrado de 12.386 y $p=0.015$ con nivel de significancia al 5%.

Si existe relación entre gestión administrativa y participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad con correlación de Pearson positiva alta de

0.817 con un valor de $p=0.001$; con un valor de Chi cuadrado de 13.413 y $p=0.009$ con un nivel de significancia al 5%.

Si existe relación entre gestión comunitaria, desarrollo de la profesionalidad y identidad docente con una correlación de Pearson positiva moderada de 0.605 con un valor de $p=0.028$; con un valor de Chi cuadrado de 10.622 y $p=0.028$ con un nivel de significancia al 5%.

9.2.Recomendaciones

- Todo directivo debe manejar las habilidades blandas como la empatía y la escucha activa.
- El director y la comisión de Innovación de la I.E tienen que realizar trabajo colegiado con sus docentes.
- Se debe realizar monitoreo a los docentes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje para detectar las fortalezas y debilidades que presentan en el desarrollo de las actividades.
- El directivo debe realizar asesoría personalizada y GÍA a su plana docente, lo que ayudará a fortalecer su desempeño docente.

10. Agradecimiento

En primera instancia agradezco a Dios sobre todas las cosas que nos proporciona, en segundo lugar a mis padres, que desde el infinito derraman su bendición sobre mi familia, en tercer lugar a mis dos hermanos mayores Roberto y Bertha que ocuparon el rol de padres que me brindaron la ayuda en todos los aspectos uno de ellos el término de este trabajo, en cuarto lugar a mi señora Evelyn por darme dos niños como son Sofía y Zaid que son la razón de mi lucha y tenacidad, en quinto lugar a mi cuñada Magaly que siempre estuvo pendiente para terminar mi trabajo, y por ultimo a mis amigos que siempre me brindaron el apoyo moral.

11. Referencias bibliográficas

- Ambrosio, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Bazán, A. (2014). Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de San Luis UGEL 07, 2013. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bravo, C. (2017). Liderazgo Pedagógico del director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Cabrera, C. (2018). Liderazgo Directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. 89004 en Chimbote, 2017. Perú: Universidad San Pedro.
- Cari, C. (2015). El liderazgo Directivo y Clima Institucional en los docentes del nivel secundario de la UGEL Caravelí – Arequipa 2015. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Contreras, D y Jiménez, L (2016) Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención. Universidad del Rosario, Bogotá. Colombia
- García, Y. (2016). El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la Red N° 12 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho – 2016. Perú: Universidad Nacional Mayor San Marcos.
- González, R. (2017). Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior. Tecnológico DE Monterrey. México.
- Hidalgo, L. (2016). Liderazgo directivo y clima organizacional de la Institución Educativa N° 0755 Horacio Zevallos Gámez, distrito de Campanilla, provincia de Mariscal Cáceres 2016. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- León, R. (2018). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada Quillabamba. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Macedo, T. (2017). Liderazgo del director y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016. Perú: Universidad San Pedro.
- Martínez Ch., G. I., Guevara A., A., & Valles O., M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Xhimhai, 12(6), 123-134.
- Mestanza, S. (2017). Liderazgo Pedagógico del director y Desempeño Profesional Docente en la I.E “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Morales, E. (2016). Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana. Universidad Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ore, A. (2018). Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial N°151 Y 157 - Palpa - Ica. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Reiré, S y Miranda, A (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico.
- Rosario, A. (2016). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Salaverry, M. (2014). Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sapacayo, M (2018). Liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Manco II de Yucay – Urubamba, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Perú

- Soto, R. (2017). El liderazgo y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017. Perú: Universidad José Faustino Sánchez Carrión.
- Suarez, J. (2019). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de Matemática de la Institución Educativa Carlos Julio Arosemena Tola del Cantón de la provincia del Guayas Ecuador 2018. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Triola, M. (2009). Estadística. Décima edición. México: Pearson Educación.
- Valdez (2018). Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL N° 01, año 2019 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Vila Sánchez. (2018). Liderazgo directivo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Villarreal, I. (2018). Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de enfermería Universidad San Pedro Huacho 2015 (tesis de maestría). Universidad

12. Anexos

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Instrucción:

Señores docentes de red educativa de Chorobal la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información referente al liderazgo del director que labora en dicha institución educativa. Responda con responsabilidad, marque con una (X) en el espacio correspondiente según el enunciado.

Nunca= 1 Raras veces = 2 Algunas veces=3 Muy a menudo =4 Siempre=5

Dimensión: Gestión pedagógica	1	2	3	4	5
1.- El director apoya y gestiona la capacitación docente.					
2.-El director promueve la responsabilidad de los docentes para el provecho de la enseñanza aprendizaje del alumno.					
3.-El director señala a los docentes que trabajen de acuerdo a las metas educativas de la institución.					
4.- El director participa en la planificación y organización de la diversificación curricular.					
5.-El director plantea su visión y objetivos en su gestión					
Dimensión: Gestión institucional					
6.-El director se interesa por la excelencia de servicio educativo y efectúa gestiones para progresar.					
7.-El director es tolerante en aplicar el reglamento interno.					
8.-El director promueve la participación responsable de los docentes en las diversas actividades de la institución educativa.					
9.-EL director monitorea la supervisión interna.					
10.-El director fomenta un clima organizacional positivo en la institución educativa.					
Dimensión: Gestión administrativa					
11.-El director demuestra capacidad directiva para el cargo.					
12.-El director tiene la protección y confianza de los docentes.					
13.-El director es ecuánime al tomar una decisión incumplimiento del docente.					
14.-El director demuestra honradez en el manejo de los recursos económicos brindados por el estado.					
15.-El director manifiesta seguridad en el desarrollo de sus funciones.					
Dimensión: Gestión Comunitaria					
16.-EL director conserva buenas relaciones con los padres de familia.					

17.-EL director informa de su gestión realizada a los padres de familia.					
18.-El director acepta críticas y elogios por parte los padres de familia.					
19.-El director promueve la colaboración y apoyo de los padres a la institución.					
20.-El director fomenta la identidad de los padres con la institución educativa.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucción:

Señor director de red educativa de Chorobal la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información referente al desempeño docente que labora en dicha institución educativa. Responda con responsabilidad, marque con una (X) en el espacio correspondiente según el enunciado.

Nunca= 1 Raras veces =2 Algunas veces=3 Muy a menudo =4 Siempre=5

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
1.-El docente presenta su programación anual y unidades didácticas en el cronograma establecido.					
2.-El docente presenta sus sesiones de aprendizaje antes del dictado de clases.					
3.-El docente selecciona su material educativo de acuerdo a tema planteado e clase.					
4.-El docente evalúa los aprendizajes de los alumnos en forma permanente.					
5.-El docente elabora estrategias de enseñanza aprendizaje de los alumnos.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6.- El docente aplica estrategias de enseñanza aprendizaje idóneas para los alumnos.					
7.-El docente realiza la motivación del tema antes de enunciar el título.					
8.-El docente evalúa al final de cada sesión de clase.					
9.-el docente elabora la sesión de aprendizaje de cuerdo al contexto de la realidad.					
10.- El docente hace uso de materiales educativos en la enseñanza aprendizaje.					
Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
11.-El docente atiende a los padres de familia en su hora de atención					
12.-El docente (tutor) informa el avance de los aprendizajes a los padres de familia.					
13.-El docente respeta la condición social de los padres de familia.					
14.-El docente fomenta la creación de la escuela de padres					
15.-EL docente se preocupa en llamar (teléfono) a los padres de familia cuando es necesario.					
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16.-El docente se actualiza y capacita periódicamente.					
17.-El docente se preocupa por su formación académica.					
18.-El docente de mayor grado académico comparte sus conocimientos con sus colegas en diferentes actividades pedagógicas.					
19.-los docentes interactúan en el colegiado de las diferentes áreas curriculares.					

20.-El docente tiene claro su identidad y compromiso en su labor pedagógico.					
--	--	--	--	--	--

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del _____ que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato. En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- + Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- + Claridad en la redacción.
- + Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	<i>Carritero Avila Nancy Alda</i>
Grado Académico	<i>Dr. en Educación</i>
Mención	<i>Gestión y Ciencias de la Educación</i>
Firma	<i>[Firma]</i> . 38372370 .

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del _____ que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato. En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

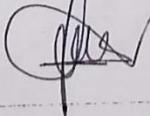
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- + Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- + Claridad en la redacción.
- + Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	Dr. Gerardo Forado, Jéssica
Grado Académico	Magister
Mención	Docencia e Investigación Ed.
Firma	

1518143638

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del _____ que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato. En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- + Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- + Claridad en la redacción.
- + Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

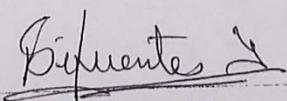
.....

.....

.....

.....

Por su generosa colaboración
Gracias

Apellidos y nombres	Sifuentes Inostroza Violeta
Grado Académico	Maestría
Mención	Docencia y Gestión Educativa.
Firma	

263447

DATA DE LIDERAZGO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	5	3	5	4	2	5	3	1	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5
2	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	3	1
3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	4	2	4	1	3	5	3	5	1	4
4	4	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	5	2	1	4	1
5	2	4	2	4	1	2	1	1	2	2	5	1	4	2	1	2	3	4	4	2
6	2	4	3	5	5	2	4	5	4	2	3	3	2	3	3	4	3	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	2	5	4	4	2	5
8	1	5	1	4	3	5	1	2	1	2	3	1	4	4	3	3	2	5	1	2
9	2	2	1	5	5	1	1	3	1	3	1	2	2	5	1	1	2	1	1	4
10	3	4	5	2	4	3	1	5	3	3	3	2	1	4	5	3	2	4	4	3
11	5	2	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5
12	5	3	4	5	3	5	2	5	1	3	5	5	2	5	1	3	4	2	4	2
13	2	3	4	4	1	2	1	3	5	1	1	5	1	2	4	2	2	1	1	2

DATA DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
2	2	5	2	2	2	3	5	2	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1	2
3	5	4	4	4	4	5	2	2	2	3	3	3	4	5	1	3	1	1	3	1
4	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2
5	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	5	5	5	5	5	1
6	5	3	5	3	1	4	5	2	5	5	1	3	5	5	2	4	5	5	3	5
7	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
8	2	2	2	4	1	3	4	2	3	5	1	1	3	3	5	3	2	2	2	1
9	2	3	3	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	4	5	1	4
10	3	5	3	2	4	2	2	3	2	5	3	4	4	5	2	3	5	2	5	3
11	4	2	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4
12	5	4	4	5	2	1	1	1	3	5	5	2	5	1	1	5	5	3	1	1
13	2	1	1	2	5	1	3	4	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1

