

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en
la Red Ubinas - Matalaque, Moquegua 2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

Autor

Condori Larico, Fiorella Rosario

Asesor

Miranda Zarate, Juana

Código Orcid-Asesor

0000-0002-7005-3568

Chimbote – Perú
2021

ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE
2. TÍTULO
3. RESUMEN
4. ABSTRACT
5. INTRODUCCIÓN
6. METODOLOGÍA
7. RESULTADOS
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN
9. CONCLUSIONES
10. RECOMENDACIONES
11. AGRADECIMIENTO
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
13. ANEXOS

PALABRA CLAVE

Tema : Liderazgo directivo, desempeño docente.

Especialidad : Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

KEYWORD

Topic : Directive leadership, teaching performance.

Specialty : Educational Management and Quality
Accreditation

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

TÍTULO

Influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en la Red Ubinas - Matalaque, Moquegua 2019

Influence of the leadership of managers on teaching performance in the Ubinas Network - Matalaque, Moquegua 2019

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito de qué manera el liderazgo directivo influye en el desempeño docente en la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua. Para este trabajo se utilizó el enfoque de investigación cuantitativo a través de un diseño descriptivo correlacional, se aplicó como técnica para recolectar los datos la encuesta y para registrar la información un formato impreso a través de dos cuestionarios evaluando las variables en mención con sus respectivas dimensiones. Mientras que la muestra quedó conformada por 21 docentes de la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua. La conclusión del estudio es que existe una correlación directa y significativa (0,869) además de ser el p-valor de 0,000 inferior al límite permitido de hasta 0,05. Por lo tanto, hay una influencia fuerte y positiva del liderazgo de los directivos en el desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the research was how managerial leadership influences teaching performance in the Ubinas Network - Matalaque, Moquegua. For this work, the quantitative research approach was used through a descriptive correlational design, the survey was applied as a technique to collect the data and to record the information in a printed format through two questionnaires evaluating the variables in question with their respective dimensions. . While the sample was made up of 21 teachers from the Ubinas Network - Matalaque, Moquegua. The conclusion of the study is that there is a direct and significant correlation (0.869) in addition to the p-value of 0.000 being less than the allowed limit of up to 0.05. Therefore, there is a strong and positive influence of the leadership of managers on teaching performance.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y fundamentación científica

Los antecedentes internacionales fueron:

Riveras (2020) presentó La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas, en donde hizo un estudio de los diferentes establecimientos educativos que reciben aportes del estado en la ciudad de Barcelona. El trabajo presenta un tipo mixto, cualitativo y cuantitativo, con un diseño simple básico. El objetivo fue conocer la influencia que tiene un director en su papel de líder para construir una mejor cultura organizativa que apoye la innovación en las escuelas. La población total que participó en este estudio fue de 126 directores, a quienes se les aplicó cuestionarios para recabar la información necesaria. Se llega a la conclusión que la influencia de un liderazgo directo por parte del director beneficia de gran manera las innovaciones de las escuelas. Es por eso que la hipótesis general de investigación es aceptada.

Acuña y Bolívar (2019) desarrollaron el trabajo Estilos de Liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, en la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, de la ciudad de Barranquilla. El propósito principal del trabajo fue relacionar entre los estilos de liderazgo de los docentes y los modelos de gestión en la mencionada institución educativa de Barranquilla. Como tipo de investigación se planteó el tipo cuantitativo de corte transversal, mientras que el diseño quedó definido en correlacional. La muestra de estudio fueron 47 colaboradores escogidos de manera aleatoria. Además, se utilizaron dos cuestionarios debidamente elaborados con las dimensiones a evaluar y que sirvieron para recopilar los datos necesarios para la elaboración y análisis de los resultados. De acuerdo a lo obtenido, el coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor alto y significativo, lo que deriva a la conclusión que ambas variables se relacionan de manera positiva.

Bernedo (2016) en la tesis *Análisis del liderazgo del director de Educación Básica en la Participación del Docente*, Caracas-Venezuela; tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables de estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo explicativo, se tomó como muestra una representativa al 27% de los docentes de la ciudad de Vera Cruz, como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario; concluyendo que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y la participación del docente; el cual permite un alto grado de grado de participación del docente en las diferentes acciones y/o actividades programadas.

Los antecedentes nacionales fueron:

Corpus y Velarde. (2019), en su investigación denominado “Liderazgo transformacional, clima laboral y satisfacción en profesores I.E de San Juan de Lurigancho, Lima 2019”; utilizó la metodología tipo cuantitativa, diseño no experimental, transversal y correlacional. Cuenta una muestra que está constituida 120 educadores de I.E. públicas donde es adaptado por Dávalos, aplicado una escala de Liderazgo Transformacional de Griffin y Rafferty, de las dos dimensiones del estudio. Arriba a las siguientes conclusiones: en sus dos variables del estudio hay una existencia de relación significativa ($r_s = .532$ $r_s = .547$ y $r_s = .689$) en sus dimensiones en docentes de I.E de San Juan Lurigancho, Lima- 2018. En conclusión, hay una existencia de relación en las escalas Clima laboral y Satisfacción.

Macahuachi y Gonzales (2017), expusieron el estudio sobre el liderazgo directivo con el desempeño docente, región de Puerto Maldonado, con el objetivo de poder establecer relación entre variables. El desarrollo de la investigación considero como tipología a la descriptiva correlacional, realizaron el cuestionario como método de prueba en una población de 25 instructores, en donde implementaron un muestreo tipo censal, dando cuenta como conclusión de que: El liderazgo emergente de la fuerza laboral directiva se asocia de manera inmediata y de buen tamaño en línea

con la mejora laboral de los docentes, de igual manera, el grupo educativo se representa con la ayuda de un director que luce un liderazgo coercitivo autoritario, lo que genera una desconfianza y desmotivación en el entorno pedagógico para realizar correctamente las tareas educativas.

Ramírez (2017) presentó su trabajo de posgrado denominado Liderazgo del equipo directivo y participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiese de la ciudad de Juanjuí, cuyo objetivo general fue determinar la relación que tiene el liderazgo del equipo directivo y la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiese. Metodología: el tipo empleado fue el no experimental, y el diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de 64 docentes de la mencionada institución educativa de la ciudad de Juanjuí, y como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario en la escala de Likert. Los resultados indicaron que el 81% de los encuestados sostienen que el liderazgo del equipo directivo está en un nivel alto, y el 19% sostiene que está en un nivel medio. Mientras que el 84.5% afirma que la participación de los docentes es alta, mientras que el 15.5% opina que la participación es media. La conclusión del estudio señala que existe relación positiva entre el liderazgo del equipo directiva y la participación de los docentes, con un valor de $r=0.835$.

Macedo, et al. (2016), desarrollaron la tesis referente al Liderazgo del director con el desempeño profesional de los docentes dentro de los establecimientos de instrucción pública, de Chimbote y Nuevo Chimbote, que tuvo como motivo determinar si puede existir una relación entre ambas, en los establecimientos de instrucción pública. La población estuvo conformada por 825 instructores, se trabajó con una muestra de ciento ochenta instructores y se seleccionó el diseño correlacional. Siendo los instrumentos el cuestionario y la hoja de seguimiento del ejercicio pedagógico. Se establece como conclusiones que: con respecto al estilo de gestión reconocido como fundamental, está lejos el educativo, ya que los encuestados lo definen así; Además, la muestra la moda transaccional como principal. La etapa principal del desempeño general del coaching es en el sistema,

considerando el hecho de que el 54,4% de los encuestados lo considera así. La moda de liderazgo de lo esencial y el desempeño general del capacitador se asocian dentro del contexto de la población descrita para la investigación. Que existe un efecto soberbio en el cortejo de la moda de gestión de la primaria en la enseñanza del desempeño general en los establecimientos educativos públicos.

Obando (2016) en su tesis Liderazgo Directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa; para optar el grado de Magister en Administración de la educación; tuvo como fin evaluar el grado de relación entre las variables en estudio; se aplicó el paradigma positivista, cuantitativo diseño relacional no experimental; para la recolección de los datos de las variables y sus respectivas dimensiones se les aplico dos cuestionarios; como universo representativo se tomó al personal que labora en las instituciones del distrito de Socabaya; concluyendo que se viene dando una relación positiva baja entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente alcanzo un valor estadístico de $R= 0.190$ y un valor $P< 0.05$.

Liderazgo

El liderazgo es un término de suma importancia dentro del armazón de desarrollo, crecimiento, éxito y logros de las instituciones diferentes y/o las organizaciones, ya sea el público o el soldado raso, no sólo en el sentido de afirmación como tal en una forma verbal o literal, sólo como una contribución teórica, sino como un acto de operación, como una acción concreta, realmente técnico y práctico, eso trasciende dentro de la historia de liderazgo ideal, dentro del armazón del desarrollo y el crecimiento real de una cierta compañía, en este caso orientado hacia el desarrollo exitoso de calidad y de una organización educativa.

De cualquier forma que el Liderazgo puede estar definido de una forma evolucionista considerando diferentes puntos de vista así como también el Róballo (Thieme, 2005, p (1990) citado por ahí. 143) ese liderazgo es una de las más viejas

preocupaciones de hombre mismo, Myths y leyendas para acerca de grandes líderes fueron importantes en el progreso y el desarrollo de sociedades civilizadas. Los grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se interesaron por el tema de liderazgo. Gómez-Rada (2002, p. 63) citados por ahí (Villalón Camus. X. G. 2014) indica el significado de liderazgo que se ha variado según los años que estaba ocurriendo y el paso de crecimiento y desarrollo humano, en la antigüedad el líder fue un comisionado del todopoderoso sagrado, quien actuó como modelos de la vida, guías y consejeros; este semidios considerado por muchos fue responsable de transmitir las verdades y más que todo transmitiendo para los parámetros del grupo de conducir y la dirección. Los líderes efectivos son comedidos por el cumplimiento de sus planes sus metas y la muestra patética de resultados por ellos mismos. En general, la definición de liderazgo es el intento para usar poco escala dominante escribe de influencia, para motivar a los individuos a responsabilizarse por sus metas y sus parámetros se relacionaron con su logro y su éxito.

El liderazgo es un fenómeno social que se desarrolla exclusivamente en grupos sociales y exactamente en todas las organizaciones (Chiavenato 2002, p. 512). El mismo escritor especifica cuatro elementos como las características de liderazgo; la situación objetiva a entender, el proceso de comunicación e influencia; es realmente claro que en una organización hay el gran fenómeno de influencia a fin de que el líder directamente o indirectamente inflencie a los otros para el desarrollo de una cierta acción que están formados en línea con objetivos específicos. Agranda Liderazgo como unas personas de dominancia para realizar las tareas específicas que se asignó bajo una meta particular dentro del desarrollo de una organización. (p. 155).

Chiavenato (2002) se refirió que el liderazgo es un proceso indispensable en cada organización y ha sido una constante preocupación de organizaciones que lo necesitan como los estándares de comparación, así como también expertos en los analistas subyugados y de investigación. Son en realidad referencias que entran en colisión en la experiencia de esos que se involucró con esa dirección de liderazgo directamente o indirectamente y las mismas organizaciones a su vez; la complejidad y la interpretación de liderazgo han inducido a establecer una colección variada de

teorías e intentar explicar arriba todo el contenido de liderazgo; Para concluir, un acercamiento amplio y aceptado universalmente falta todavía. (p.571).

Sin embargo, discuten en la definición expresa de líder Robbins y la Coulter (2010) que, "El líder es alguien que puede influenciar a los otros y que tiene autoridad administrativa. El liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar un grupo o influenciarles a ellos que alcancen sus metas". Un Gerente o un gerente debería ser líderes, de cualquier forma, que el liderazgo no debería ser confuso con gerencia o gerencia. Tal como el Silicio (p (2001) manifiesta que el ejercicio de una líder entraña definiendo su función de un propósito definido. 13). Los líderes cubren todos los niveles de operación Y administrativa de una Organización, así como también los niveles institucionales, administrativos y los niveles pedagógicos operacionales, conociendo eso compañías y/o las organizaciones los requieren en todas las áreas de función, con estas aseveraciones es confirmada esa conducción no significa sólo ingeniándose; el administrador es limitado en la gerencia específica de los medios y los recursos y el cumplimiento de sus funciones en una organización dada, en este caso una organización educativa. La actividad del Líder y la calidad de liderazgo son evidentes en las actividades específicas así como también consolidar la visión, conduciendo actitudes, la confianza edificante y la armonía y constantemente motivando; el líder le influencia el grupo que le ayuda a logre el set de metas, el líder persuadiendo las metas correctas, y el líder está en constante motivación hasta que él cumple con sus propósitos. Las organizaciones en general mantienen relaciones coherentes y duraderas por coordinativamente agrupando a líderes y líderes: Equipo de trabajo, comisiones, coordinadores y consejeros, relaciones y entre supervisores y subordinados; Un Líder descuella como tal, si el Organismo asigna sus características según sus rasgos y el perfil se reúne como el liderazgo, relatado para las teorías expresas de seguidores. (Castro.2006, p.86),

El Liderazgo Administrativo

Uribe (Reyes (2007, P, 150) Citado por Reyes (2012), que el Liderazgo y la Dirección y calidad educativa van de la mano y se evidencia en jefes y/o directores efectivos que promueven y crean un clima organizativo de soporte todas las actividades escolares, los cuales promuevan metas comunes, incorpóreles a todos los maestros en la toma de decisiones, planifique y monitoree trabajo pedagógico; es notorio que la función de un maestro está limitada por factores múltiples así como también económico, social, personal e institucional, a pesar de todas las situaciones que son indigentes los agentes de una institución educativa, la orientación correcta del liderazgo de los gerentes excitan y confortan la actitud de todos los integrantes. Por otra parte, Rojas (2006. P.36) los puntos de vista que la gerencia potencia a la gerencia exitosa con tal de que los gerentes principales manifiestamente coordinen las acciones específicas de instituciones educativas. Por otra parte, Arias Y Cartón (2007), estados. Ese líder institucional es un factor determinante en una organización donde sólo su presencia determina la acción de influencia, no hay institución educativa que tiene líderes efectivos en amenaza de fracaso, porque la acción de un gerente es un componente esencial dentro de la calidad educativa ambos como un perfil técnico y en su función específica; mostrando en la calidad y la efectividad (p.231). Thieme (2005) que es apreciado como el desarrollo personal y profesional el liderazgo expresa al escritor correcto, un gerente es un gerente por naturaleza, coordina los esfuerzos de las pistas y comunidad educativa positivamente y exitosamente. Las aptitudes jugadas son primordialmente demostradas en la capacidad específica del gerente, ingestilate de conducta y guían a todos los actores de la escuela en lograr el set de metas. (p. 25).

Hunt. (2009), se expresa acerca del liderazgo efectivo del gerente, que implica un acumulado de habilidades y las aptitudes que pueden ser adquiridas como un líder se refina cada vez más, entonces habrá que promover programas especializados para desarrollarse y fortalecer sus habilidades y sus habilidades, que las deja necesidad en la guía expresa y sirve de soporte efectivo para transformar a la institución para la cual corren.

El liderazgo es una responsabilidad inmensa y muy importante, dentro de las direcciones específicas, según lo que los eruditos diferentes y diferentes le están

afirmando, y específicamente dentro del espacio de la comunidad educativa por su particularidad en su la forma de estructurar y por la caracterización especial del producto sustancioso en el que se pone progresivamente difícil para interpretar. Maureira, (2004.p.3), la habilidad auténtica de los gerentes de una organización educativa y el grupo jerárquico a incentivar y contratar al personal, entonces planifica acciones, comuníquese con otros, haga decisiones, maneje responsabilidades del delegado de conflictos, distribuya y ejercite decisiones visto que la opinión de los actores diversos basó en el logro de la misión, y la visión de la institución educativa. Pareja de casados (2007, p.14); él suma acerca de liderazgo, indicando que la nueva dirección del partido es ahora colocado en un organismo poco burocrático.

Por otra parte Maxwell (2007) manifiesta que el liderazgo como la generación de cambios sustanciales con rumbo a una institución en dos aspectos fundamentales: comprendiendo los componentes y detalles estratégicos de renovación y comprendiendo las acciones y las demandas motivantes para conseguir un producto ideal. El liderazgo administrativo está de cerca relacionado con la cultura institucional, los propósitos, la misión y visión de una entidad educativa dada. Gimeno (1995), manifiesta que el gerente de la percepción de liderazgo es confortado en la representación de la cultura organizativa, de esa posición alienta y alienta para ser técnicas nuevas mostradas y reestructuraciones como un logro específico para el desarrollo de la variedad de formas culturales. La actividad de cualquier gerencia institucional, el líder administrativo y la calidad misma, son parte de la creación organizativa como básicos estándares de comparación en cualquier institución emergente y exitosa, a su vez trasciende una materia neta del desarrollo de estudio y teórico de personas y las organizaciones. Tan sano como Gago (los Reyes (2004), mencionado por ahí. T. 2012) comprende liderazgo específicamente como un proceso de enseñanza en el espacio de una organización que se compromete y aprende, así como también implica integrar a los integrantes de la organización en un proyecto común que es emprendida y desarrollada en la comunión y una colaboración con todos los protagonistas. Bolívar (2001), suma, a su vez, que los gerentes se convierten en facilitadores y conductores de desarrollo profesional del

maestro en vez de ser autoridades y los jefes que sólo saben cómo hacer el pedido e imponer; el liderazgo debería contribuir a crear una visión compartida de una institución educativa. (p.14). Por otra parte, Evans y Lindsay. (2000, p.226), confirme que el liderazgo sea el motor de cada sistema, es el mero eje que conduce los engranajes del proceso organizativo de toda actividad, el silencio reafirma liderazgo como una n clave de factor cualquier proceso de desarrollo de calidad educativa, fuera su cada intento en la continuidad y la misma iniciativa para la mejora y el cambio coherente fracasarían. Sin embargo, la calidad implica un set de valuaciones; Funcionalidad, eficiencia y eficiencia. Estos términos especifican características de aprecio de satisfacción y aceptación que caracteriza un buen servicio. Considerando este definición López (2004), él asevera que la calidad educativa es auténtica cuando la comunidad educativa se reconcilió de los estudiantes de trío, padres y el exprés comunal su aceptación y su satisfacción de espectáculo con los servicios previstos por la acción del liderazgo ideal y así es que es de la que se disfrutó al recibir tal servicio. (p. 41).

Alfonso (2001), El Liderazgo Directivo; es la forma más exitosa de dirección y coordinación de una Institución Educativa, que es responsable de hacer frente hoy a este gran reto de dirigir el funcionamiento integral de una Institución Educativa, en vez de un Administrador, es necesariamente un Líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en las cuales vivimos. (p. 13)

El liderazgo administrativo en los movimientos en la calidad educativa; Refiere A Murillo (2007). La calidad en escuelas fue una preocupación principal en muchas investigación desde el mid-1960s principalmente debido a la publicación de James Coleman es 1966 Informe facultado La Escuela No Tienen Importancia, donde "de los datos obtenidos, es él reparó en que la escuela jugó un papel muy limitado en la función del estudiante (p. 21). Hunt (2009, p. 12) los comentarios que como el informe " encontrado relativamente los efectos pequeños en las diferencias de adentro atribuye medido en escuelas en estudiante aprendiendo y logro educativo, este descubrimiento consistentemente se ha discutido como un indicador de instituciones educativas, donde maestros, marca ninguna diferencia. En la respuesta, los movimientos emergieron ese set el tono para la decisión del problema serio de

calidad educativa, todos ellos observaron liderazgo como un elemento fundamental de liderazgo y la calidad del éxito de instituciones educativas. Continuando a Bolívar (1997), relatando acerca de la contribución histórica de calidad educativa en nuestra sociedad; Que en los 1970s las "escuelas efectivas" Movimiento quieren mostrar la diferencia hicieron de algún modo bajo ciertas condiciones; inicialmente se trató de "hacer más de lo mismo" (los mejores resultados que lo que ya hace); son entonces manifestados en la guía específica de "mejora de la escuela", finalmente y como uno emergente, de la segunda mitad de los años ochenta la propuesta para reestructurar y rediseñar todas las escuelas son aplicadas, con lo único para mejorar, llamadas "escuelas profesionales de desarrollo", "desarrollo organizativo", con el propósito exclusivo de reconsiderar e implementar el papel específico de equipo de gerentes y los maestros. (p.30).

Al reestructurar las escuelas (1987-2000) donde se declara el nuevo diseño de roles de la escuela y estructuras de tal manera que contribuya a mejorar calidad educativa; Bolívar (2001, p. 5) " según (los Reyes. 2012), Propone una autonomía de gerencia de escuelas, conjuntamente con una redefinición de papeles y funciona de todos los actores en el sistema ". El compromiso a cambiar y el mayor entrenamiento y poder apuntar hacia contrastar en contra de una visión burocrática y jerárquica de organizaciones. La intención del centro a facilitar significativo y globalizar aprendizaje pide que el liderazgo transformativo que promueve la atribución de poder de actores sumergió en una cultura de la escuela nueva, del profesional y organizativa. Como Salazar se estrecha (2006, p. 10) "el líder transformativo debe articular una visión para la organización, le debe comunicar a ella a otros y les debe lograr asentimiento y compromiso, debe esforzarse por reconocer y facultar a los integrantes de la organización", así es que este liderazgo "estimula el surgimiento de la conciencia de los trabajadores, quién aceptan y se comprometen al logro de la misión de la organización dejando aparte sus intereses meramente personales, para enfocar la atención en los intereses de lo colectivo (Mendoza y Ortiz, 2006, p. 120), de (Kings.T.2012). Además, el liderazgo tramita su acción en cuatro componentes: Propósitos, gente, estructura, y cultura; que implica promover una cultura del suyo, y constante colaboración. (Bolívar, 2001, p. 19).

Cambiando, y reestructurando a una institución educativa implica transformar todo lo que concuerde con la estructura organizativa la cual este acorde a la función del recurso humano que es actualmente conocido como gerencia administrativa, o gerencia que los gerentes no es correctamente o desarrollada en todas sus dimensiones. Muchas de la investigación educativa manifiestan que el líder educativo ejecutivo es la persona como un factor inmediato de influencia en el logro de propósitos educativos específicos después de la función o la acción directa del maestro; En particular, hay un nivel de influencia en los procesos de aprendizaje de niños escolares.

Es de fundamental importancia especificar algunos datos básicos y fundamentales, que específicamente guiará la acción del Líder de Liderazgo en una Institución Educativa y así consolidará y fortalecerá la calidad educativa de esa organización. Dos dominios, siete Aptitudes y veintiuna funciones constituyen el Buen Armazón de Función de la Dirección, (Ministerio de Educación 2012); más allá indica que se considera que el Dominio es una especificación en la cual integran un área específico de acción administrativa; la competencia es un conocimiento en un contexto dado, ésta le da a entender un compromiso y una voluntad para cumplir con las tareas y las responsabilidades con calidad, finalmente la función es la acción específica y observable que los gerentes toman y que la autoridad de aptitudes. Minedu (2012 p.31).

Hoy el valor significativo de liderazgo equivale al Liderazgo Pedagógico; MINEDU (2012 p.12-13), donde cada institución educativa requiere a una persona que directamente y responsablemente asuma la conducta de tal organización para cumplir con acciones específicas en relación a los objetivos y las metas propuestos

La transformación y el cambio de la institución educativa requieren configurar este papel de un acercamiento pedagógico de liderazgo. El líder no sólo influencia e inspira pero entra en el corazón, excita y constantemente alienta comprometer y movilizar las acciones de la comunidad educativa basada en lo pedagógico.

Dimensiones

Dimensión de gerencia administrativa

El Gerente toma decisiones de todas las situaciones y los procesos que son claramente administrativos para demostrar que el servicio institucional es un factor principal en el logro y la imagen institucional, de conformidad con las reglas y regulaciones a las que se refirió en los documentos funcionales de la institución. La institución educativa no es sólo un lugar donde a eso se le limita imprimirle el conocimiento a los estudiantes y/o desarrollar el proceso de enseñanza y aprender, dónde los estudiantes reciben clasifica sino que sea un panorama social así es que eso firma, el conocimiento, los valores, el conocimiento es transmitido y actitudes, ejemplos, opiniones y comportamientos de toda esa marca arriba de una comunidad educativa son asimilados, entonces la gerencia administrativa es una función de suma importancia donde se basó en educativo curricular; En particular, los estudiantes no sólo aprenden de lo que ocurre en el aula, también observan y comprenden todo lo que esté ocurriendo dentro del mero medio ambiente de la institución donde las tomas educativas de proceso colocan. Por esto es que la toma de decisiones del gerente en este procedimiento administrativo tiene que hacerse cuidadosamente, tomando ventaja completa del desarrollo integral y aseverativo del estudiante en general.

La dimensión administrativa institucional

El gerente cumple su papel de manera general asegurando el desarrollo del funcionamiento integral de la organización, en este caso educativo, tomara decisiones para encontrar aspectos de relación con todos los establecimientos a fines al desarrollo institucional así como también con los padres de familia y la comunidad misma, los vecinos los cuales se encuentran al rededor de la institución educativa y con otras instituciones localizadas alrededor, con administraciones locales provinciales y nacionales; hay que tener conocimiento extenso del entorno social, la decisión hecha por el gerente, sus intereses y sus expectativas de otras instituciones y sus limitaciones y sus posibilidades de la institución que el dirige. Por otra parte, la capacidad transformativa es de líderes altamente competitivos que asuman el

compromiso administrativo eficazmente para alcanzar los objetivos propuestos dentro en la institución alcanzando la misión y visión propuestos al inicio de año

Dimensión pedagógica

Ser un gerente implica decidirse por crear espacios adecuados para la situación pedagógica, garantizar desarrollo eficiente de la administración, hacer negociaciones e influenciar con el entorno global de desarrollo empresarial institucional que se mueva adelante en una forma coherente para el logro exitoso de los objetivos. Estos papeles están dentro del trabajo del director en una organización educativa; así como también en gerencia pedagógica, las decisiones deberían estar encaminadas para facilitar a los maestros, su enseñanza que lleva a cabo aprende trabajo, así como también pudiendo decidir correctamente y condiciones laudables oportunas para el desarrollo del componente pedagógico; el jefe y/o director necesita saber todos los factores relacionados con la medida de calidad educativa, la función ideal de maestros, y los fenómenos educativos que directamente o indirectamente afectan el logro y el número positivo o el desarrollo negativo de la comunidad y finalmente bajo lo que acondiciona un resultado provechoso puede ser alcanzado y así puede determinar el grado de calidad pedagógica.

Las Teorías de Liderazgo

Chiavenato (2006) manifiesta que el liderazgo es uno de los temas más investigados y estudiados en los decenios recientes, teorías sobre el liderazgo existen diversidad de ellas según las posiciones de cada autor; para la presente investigación se tomó en cuenta la siguiente teoría.

Desempeño Docente:

Según, Mañú, y Goyarrola (2011), sostienen que una actitud positiva en la formación, permite a los maestros utilizar los recursos nuevos con fines a mejorar la calidad del trabajo, es decir en dejar de lado algunas actividades repetitivas.

También, Marcelo (2008), afirma que la formación de las personas mediante sus potencialidades de emprendimiento se relaciona con la sociedad actual, ya que en ello encontramos una fecha de caducidad, para lo cual demanda una actualización con respecto a las competencias, que invita a los profesionales estar en constante preparación

Por su parte, Vaillant y Cuba (2008), sostiene que hay una preocupación en la calidad de la enseñanza y sobre el conocimiento que deben enseñar los maestros, frente a esto el ministerio proporciona documentos para la instrucción del educador que debe el cual debe cumplir sus funciones para encontrar un buen desempeño.

Asimismo, Cuba (2008); sostiene que la instrucción de los educadores debe estar centrado en lo protagonista mediante sus responsabilidades y enseñanzas de los alumnos. Puesto que en nuestro país la educación se encuentra por bajos nivel en los procesos de instrucción y aprendizaje.

Para, Cuenca (2007), manifiesta que el desempeño docente está centrado en un proceso de cambio de enseñanza para informar el conocimiento más valioso, es decir es la forma dinámica que los estudiantes deben aprender.

De esa manera, Olivero (2007), manifiesta que el desempeño del maestro depende de la calidad de su trabajo, de los modelos y criterios que debe desempeñar para cumplir los estándares. Es decir se refiere a sus potencialidades que debe ejercer de manera inherente frente a un cargo. Asimismo son procesos que se llevan a cabo determinadas capacidades, habilidades y responsabilidad profesionales que ayudan en la formación de los educandos.

Marchesi (2007), manifiesta que el desempeño docente viene hacer un arte que los maestros realizan con la finalidad de conocer a sus alumnos, mediante sus instrucciones y estrategias en la que se desarrolla. Busca conseguir un vínculo de responsabilidad en desarrollo intelectual, afectivo y social.

Según, Day (2007), formuló dos características generales sobre el desempeño del educador:

- Los educadores necesitan la fe, referente a las influencia de manera positiva. Los docentes con la influencia positiva que pueden tener requieren fe en sí mismos.
- Se encuentran medios que pueden dar mayor enseñanza en la clase, sobre las definiciones y capacidades pedagógicas.

También, Day (2007), sostiene que para incidir en el desarrollo intelectual de alumno, tenemos que identificar sus dificultades, su forma de aprender. Es decir su capacidad del maestro esta abrir la mente de los estudiantes.

Asimismo, Chiroque (2006), manifiesta que el desempeño del maestro está sustentado a su práctica que desarrolla a base a su profesión.

Por su parte, Robalino (2005), dice que los maestros en base a sus capacidades personales y a sus responsabilidad, es capaz de participar en la gestión de la institución y en las políticas educativas para fomentar el desarrollo de la competencia

El desempeño docente se encuentra en constante evolución.

La Ley General de Educación, 28044, define al desempeño del educador, a actualizaciones y capacitación constante vinculada a su formación.

Según, Carr (2003), define a la educación vine hacer desarrollo de técnicas y habilidades para fomentar a cooperar en los estudiantes la sabiduría.

También, Bellei (2001), manifiesta que el desempeño del educador abarca una serie de causas que se inicia desde su preparatoria hasta alcanzar un incentivo económico o salarial. En ese sentido podemos afirmar que la evaluación del maestro vienen hacer herramientas que ayudan a cooperar el empleo.

La evaluación en el desempeño docente ayuda en las necesidades del auto perfeccionamiento, iniciado de las capacidades y habilidades, de esa manera ayuda a medir a la enseñanza

Dimensiones del desempeño docente

Capacidad pedagógica. Es aquella capacidad que ayuda pedagógicamente a operar los contenidos de manera divertida

Emocionalidad pedagógica. Son capacidades que se manifiesta mediante un conjunto de emociones, expresiones y escuchas

Responsabilidad. Son las que nos permite actuar con asertividad mediante nuestras acciones

Relaciones interpersonales. Son cooperaciones que se manifiesta mediante de dos más individuos

Entonces el desempeño docente es un proceso que se desarrolla teniendo en cuenta un conjunto de capacidades y habilidades en la formación de los educandos, está centrado en la instrucción, uso de métodos y estrategias para llevar a cabo las enseñanzas en un determinado ambiente que se procura ejecutar los conocimientos entre educador y estudiante.

2.- Justificación

En el ámbito educativo se ha dado muchos cambios en el personal directivo como directores, subdirectores asimismo en el personal docente, en algunos casos sin ningún tipo de experiencia manteniéndose aun algunos ellos en sus cargos por diferentes razones como juicios y/o por méritos propios.

Uno de los problemas que más se observa es que el personal directivo no viene participando en los programas de capacitación, de formación por resolver estar ocupados en resolver los problemas que se presentan en sus instituciones educativas, más aún si estas son unidocentes donde en su gran mayoría los docentes que elaboran son contratados y lamentablemente no reciben una capacitación relacionado al cargo

directivo que asumen.

En relación a la participación de los docentes en la gestión de su institución educativa muestra algunas debilidades en la actitud poco favorable que estos muestran cuando se pide su participación en la elaboración de los documentos de gestión, en la elaboración de proyectos de innovación e investigación que casi nadie los realiza

Es por ello que con la presente investigación tiene por finalidad dar a conocer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua.

3.- Problema

En el nivel global, el entrenamiento y el desarrollo de personas y la experiencia en si es progresivamente competitiva, la caracterización del contexto social, la situación económica, el aspecto político, la competencia cultural y específicamente el desarrollo competitivo de educación, y el progreso impresionante de tecnología, exija le conciernen y la adquisición de modelos nuevos y diversos de estrategias administrativas, los acercamientos innovadores y competitivos y las perspectivas para concatenar una acción ideal y según este Moderno de veces. El proceso educativo ha sido inducido para actuar de crisis ampliamente generalizada resultando de la limitación de la acción de liderazgo, quien guía una institución pública o privada en general y en particular un gerente que dirige los destinos de una Institución Educativa; actualmente asume como una carga, sin considerar la convicción de servicio y una dirección adecuada de parte de los conductores y una orientación completamente administrativa. De ese punto de vista. Lussier y Achua (2005 p. 88) confirme que las acciones ejecutadas en el pasado las veces siempre sean para esas veces, donde el contexto de actitud y los acercamientos avalan y garantizan las acciones concretas de esas veces, que tales acciones, en estos los tiempos modernos no garantizará bastante menos los problemas de nuestro presente. El papel y las tareas de gerencia, la coordinación y el liderazgo en organizaciones educativas son esenciales y esenciales; Hay una relación entre el funcionamiento

correcto de la organización y la coordinación y dirección efectiva. Y si nos referimos a un ejercicio correcto de liderazgo y/o la coordinación podemos no dejar de hablar acerca del liderazgo.

La dinámica global del Perú para ver proceso recae sobre dos elementos fundamentales: Primero en el logro del éxito de la institución en los logros en el proceso de enseñanza y el aprendizaje del estudiante como el objetivo principal de educación en el Perú; y el segundo elemento es la calidad de gestión educativa que evidencia en gerencia específica y la función ideal del maestro. Sin embargo, la dirección del partido es un guía principal para todos los integrantes, los integrantes de una organización dada como una entidad pública y educativa, quién el operacionalice el desarrollo de cultura institucional de un país y en el detalle el entrenamiento individual de todos los ciudadanos de eso.

El liderazgo directivo nace sabiendo lo efectivo y lenguaje afectivo que los líderes desarrollan y cómo influencia las buenas acciones de maestros y administradores y el trabajo efectivo que todos los demás integrantes de una organización Educativa utilizan.

Por consiguiente, es de vital importancia aclarar la atención de los gerentes de instituciones educativas aplican las nuevas corrientes de Liderazgo con nuevas perspectivas de acomodamiento y transformación de todas los protagonistas de una institución Educativa, modelo a seguir y logran éxito en todos y cada uno de sus integrantes de la comunidad educativa misma., Esto avala como un incremento en espíritu de convicción; en particular es resumido en una acción de personalidad confortable con un criterio aseverativo. Así es que aprecia su espacio organizativo, y la función correcta de maestros y los administradores que podrán promover una visión compartida entre todos los integrantes de una comunidad educativa reconociendo su papel como un líder pedagógico.

De esa posición, y de muchas posiciones de especialistas en el tema en negociación en nuestra acción continente, educativa implica una preocupación creciente con la acción del Líder Interactivo del Gerente, una diversidad de acciones ha sido considerada que parece insuficiente haciendo frente a las demandas del sector de educación y las necesidades y las deficiencias de sociedad civil peruana.

La educación Peruana conoce muy bien que todas estas limitaciones que son caracterizadas como las acciones que atrasan el desarrollo ideal del proceso y el éxito de educación en general, de cualquier forma que algunas acciones específicas de Cambios y las Renovaciones están comenzando a favor de la población estudiante y para la mejora del conocimiento y la cultura del país en general, a pesar de todos estos esfuerzos que está haciendo, la educación peruana, según los últimos resultados estadísticos continúa mostrando que uno de los lugares mínimos en términos de lo que lo es se refiere al nivel de función estudiante que refleja limitación en la función ideal de maestros y administradores y así resume la deficiencia en la gerencia del proceso administrativo de una comunidad educativa particular.

En el marco del buen desempeño directivo el Minedu (2012) sostiene que el proceso del desarrollo de acción educativa no ha tenido una visión de mejora y cambios al mismo tiempo, esto entraña que el funcionamiento de escuelas como una organización todavía mantiene su estructura punitiva, pasada de tiempo e histórica; es el único sector de desarrollo personal que no ha experimentado ningún cambio, continuando con los mismos tratamientos desde esos años; Sin embargo, otras instituciones han mejorado su estructura en operación tomando acciones de relevancia organizativa.

Es realmente preocupante que lo que ocurra en el aparato peruano de educación ya sea público y soldado raso, según los analistas y los especialistas en la materia en duda, según los mismos protagonistas como autoridades en seguida responsables por todo lo que ocurre en lo que se refiere a la dirección y el desarrollo del funcionamiento inadecuado del ejercicio peruano de desarrollo de educación, es preocupante incrementar costumbres limitadas en las siguientes y específicas acciones privadas y públicas de nuestro país: Primero la costumbre de una gestión escolar completamente homogénea con acciones que traman rutina y la improvisación, el proceso educativo limitado es practicado desde la perspectiva administrativa y separadamente de los aprendizajes; la segunda dirección y el para la organización en su estructura y limitado en sus funciones de la escuela; En tercer lugar, los medios y recursos de gerencia sólo para cumplir con formalidad, están limitados en las reglas y funciones; Cuarto, la parental asistencia de público es sólo

proveedoras de materiales y suministros de la escuela, en la quinta desconfianza del lugar, conflicto y subordinación como estilos de relación entre los protagonistas de la organización; los gerentes inmediatamente en su mayor parte con tratamiento autoritario o permisivo; y finalmente una relación tributaria, reguladora y vertical con el otro gobierno descentralizó cuerpos administrativos, Minedu (2012-2013)

La educación en el país, así como también en la Arequipa le falta una diversidad de necesidades y presenta demanda, que nos deja plantear varios retos para responsabilizarse por las alternativas de solución en una forma coherente; la prioridad inmediata es promover la mejora y la transformación que las acciones educativas urgentemente necesitan para la gran renovación efectiva y afectiva de educación; en su organización dinámica y estratégica, para recobrar la confianza y la seguridad del desarrollo ideal de nuestra educación y así lograr el logro significativo de aprender en estudiantes y que esto tiene un impacto en sociedad civil. La educación es el cuerpo principal y primero descentralizado del sistema nacional (MINEDU) de educación. La propuesta de La Escuela la Carestía Concordando para (MINEDU, 2003 para 2021) se deslinda en el enfoque de los derechos y reconoce la necesidad para gerencia basada en resultados donde el aprender calidades es buscado con un sentido de equidad y la inclusión. La escuela que queremos es organizada en los siguientes componentes cuyo propósito específico es permitir lograr los resultados esperados basados en calidad aprendiendo para todos los estudiantes en Perú; Primero, la Dirección de procesos pedagógicos; En segundo lugar, la coexistencia Democrática e intercultural y como un tercero, entre escuela, familia y la comunidad.

El problema, materia de investigación, para su mejor comprensión, queda precisado de la siguiente manera:

¿Cuál es el grado de relación que tiene el liderazgo de los directivos en desempeño de los docentes en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019?.

4.- Conceptualización y operacionalización de las variables.

Definición conceptual

Liderazgo directivo, Chiavenato (2002) se refirió que el liderazgo es un proceso indispensable en cada organización y ha sido una constante preocupación de organizaciones que lo necesitan como los estándares de comparación, así como también expertos en los analistas subyugados y de investigación.

Desempeño docente, Marchesi (2007), manifiesta que el desempeño docente viene hacer un arte que los maestros realizan con la finalidad de conocer a sus alumnos, mediante sus instrucciones y estrategias en la que se desarrolla. Busca conseguir un vínculo de responsabilidad en desarrollo intelectual, afectivo y social.

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo de los directivos	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativa • Gerencial • Pedagógica 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo pedagógico • Sistema de dirección escolar • La gestión escolar en el contexto de la reforma de la escuela
Desempeño laboral docente	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad pedagógica • Emocionalidad pedagógica • Responsabilidad • Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
--	--	-----------

5.- Hipótesis

Existe relación significativa entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes en la institución educativa Mercedes Cabello, Moquegua 2019.

Hipótesis nula

No Existe relación significativa entre el liderazgo de los directivos y el desempeño de los docentes en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019

6.- Objetivos

6.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el liderazgo de los directivos influye el desempeño de los docentes en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019.

6.2 Objetivos específicos

- Evaluar el liderazgo de los directivos en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019
- Determinar el nivel de desempeño laboral del personal docente en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019
- Establecer el grado de relación entre el liderazgo de los directivos y el desempeño laboral de los docentes en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019.

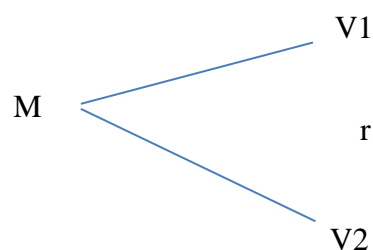
METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación

El tipo de la presente investigación es cuantitativa. De acuerdo con Sampieri, Fernández y Baptista (2006) este tipo de investigación trata sobre conocer el propósito de la relación de los conceptos o variables en un determinado contexto.

Mientras que el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. Según Hernández (2010) este diseño permite observar fenómenos tal y como son sin permitir la manipulación de las variables y después analizarlos.

Su esquema es el siguiente:



Donde

M = Muestra

V1 =Variable 1: Liderazgo directivo

V2 =Variable 2: participación en la gestión

R= Relación entre variables

2.- Población y Muestra

2.1 Población

Son los acontecimientos, las organizaciones, las comunidades, las personas y/o conjunto de personas que comparten ciertas similitudes comunes, para investigar.

La población esta investigación está compuesta los docentes que laboran en la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua.

2.2. Muestra

La muestra, según Hernández (2006) "es una parte de una población y el muestreo utilizado fue el no probabilístico de una naturaleza intencional utilizando el tipo de muestreo censal, es decir, tomando a la totalidad de la Institución Educativa.

Para este caso, la muestra fue de 21 docentes.

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1 Técnicas

Arias (2017) sustenta que las técnicas son formatos que se utilizan para registrar información de una variable y/o un grupo de variables

Para ambas variables se empleó como técnica la encuesta.

3.2. Instrumento

Para la variable: Liderazgo directivo el instrumento utilizado fue el cuestionario a través de un formato impreso con 27 preguntas a través de una escala ordinal

Para la variable: participación en la gestión el instrumento utilizado fue el cuestionario a través de un formato impreso con 16 preguntas a través de una escala ordinal

Técnica	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario tipo escala Likert de desempeño docente, diseñado por el Minedu, 2014
Encuesta	Cuestionario tipo escala Likert para determinar los niveles de liderazgo

4.- Procesamiento y análisis de la información

Con referente al procesamiento y análisis de la información; por un lado, entre las técnicas de procesamiento se empleó a la estadística descriptiva para darnos a conocer mediante la tabla de frecuencia absoluta, porcentual y porcentual acumulada información objetiva después de aplicada la ficha de observación. Además, se empleó el programa Excel para organizar la información y para la elaboración de las figuras estadísticas que se procesaron con apoyo del software SPSS versión 22.

RESULTADOS

Tabla 1

Dimensión: gestión escolar

Niveles	f	%
Bueno	4	19
Regular	14	67
Malo	3	14
Total	21	100

Fuente: Base de datos

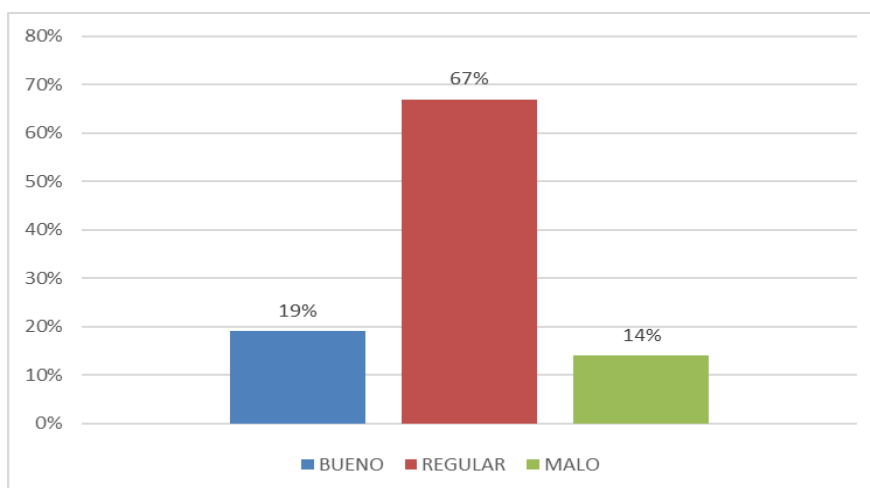


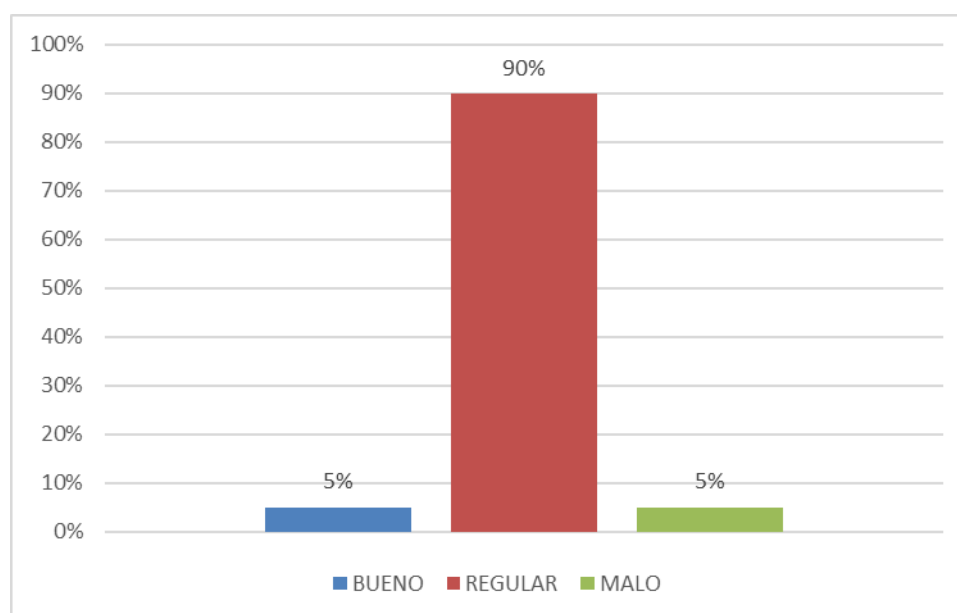
Figura 1: Dimensión: gestión escolar

Interpretación

La tabla y figura 1, revelan que la gestión escolar es regular con un porcentaje del 67% y bueno con 19% donde la diferencia es significativa, igualmente una minoría manifiesta que es mala la gestión escolar con el 14%. Muchos de ellos se limitan a la labor administrativa y no cumplen su función de gerenciar la institución para así lograr los objetivos planteados en la misión de la escuela.

Tabla 2:*Dimensión: desarrollo pedagógico*

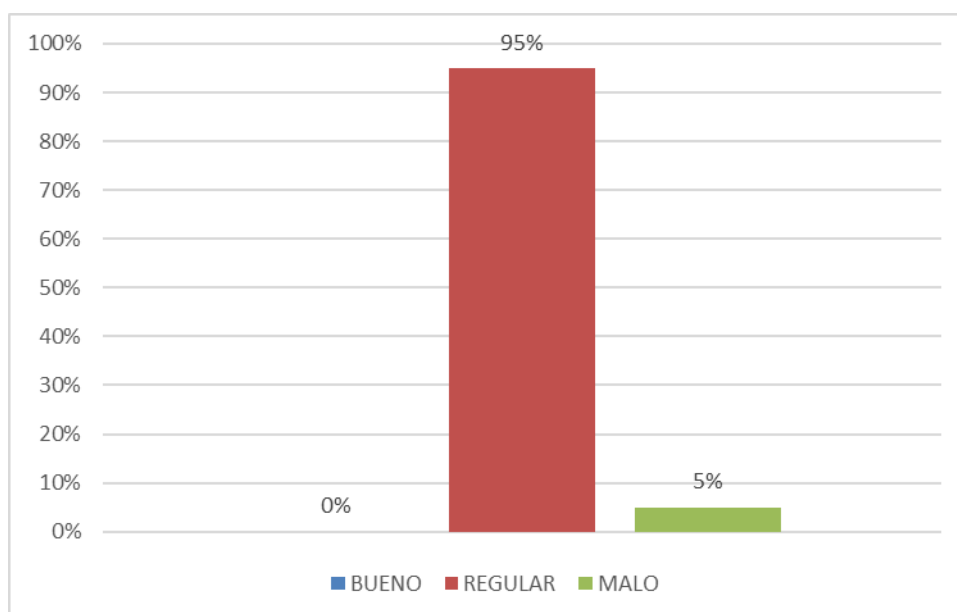
NIVELES	f	%
Bueno	1	5
Regular	19	90
Malo	1	5
Total	21	100

Fuente: Base de datos*Figura 2: Dimensión: desarrollo pedagógico***Interpretación**

La tabla y Gráfica 2, exponen que en el desarrollo pedagógico el mayor porcentaje se encuentra en estado regular siendo 90% y el nivel bueno y malo le sigue con un porcentaje de 5%.es el grupo de directores que se interesan un poco más por su capacitación y estar siempre capacitados para poder supervisar y vigilar le parte pedagógica de la institución que es la razón de ser de la institución educativa.

Tabla 3:*Dimensión: Sistema de dirección escolar*

NIVELES	f	%
Bueno	0	0
Regular	20	95
Malo	1	5
Total	21	100

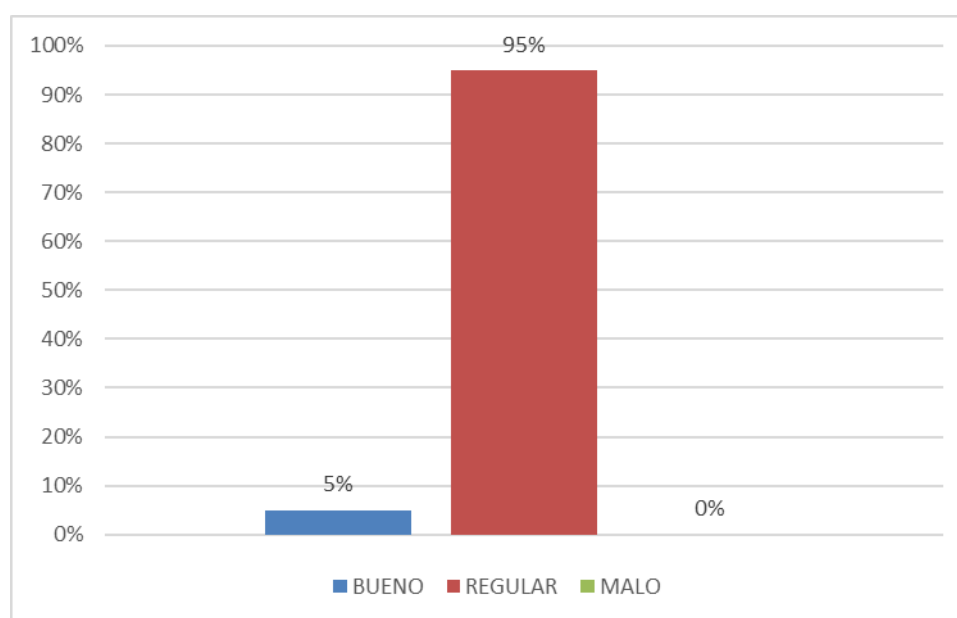
Fuente: Base de datos*Figura 3: Dimensión: Sistema de dirección escolar***Interpretación**

La tabla y grafica 3 se evidencia que el sistema de dirección escolar se encuentra en un nivel regular con un 95%, mientras que el nivel malo esta con 5% que es el caso de aquellos directores que se les asigno por encargatura sin una previa evaluación.

Tabla 4:Variable: *Liderazgo de los directivos*

NIVELES	f	%
Bueno	1	5
Regular	20	95
Malo	0	0
Total	21	100

Fuente: Base de datos

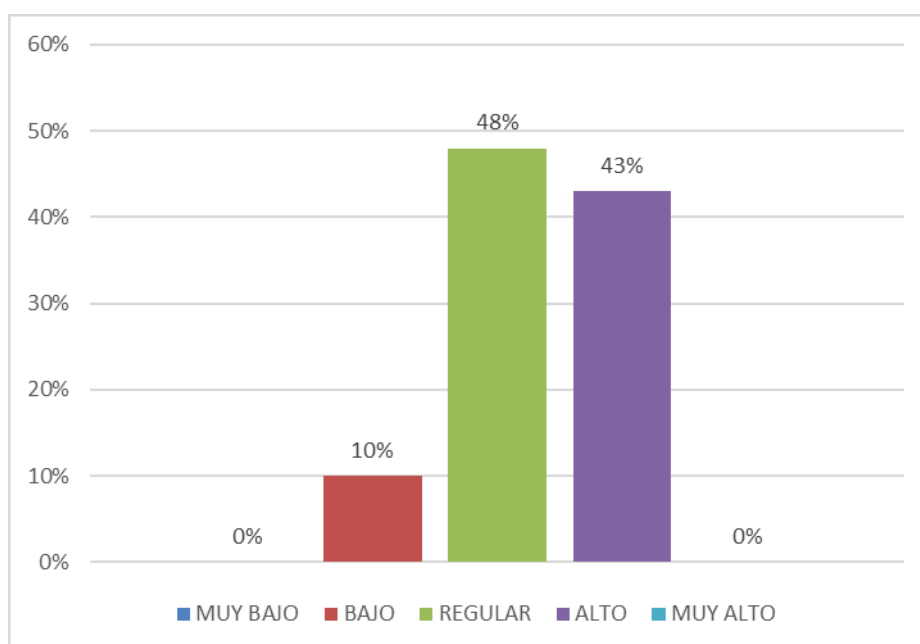
Figura 4: Variable: *Liderazgo de los directivos*

Interpretación

La tabla y Gráfica 4, dan evidencia que el liderazgo de los directivos es percibido en un porcentaje de 95% como regular a diferencia con el 5%. que es bueno en la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua, lo que evidencia que el director aún no se comprometen con el cargo, que no se preocupan por influir en su personal a través de una eficiente y eficaz gerencia de su institución educativa.

Tabla 5:*Dimensión: prácticas pedagógicas*

NIVELES	f	%
Muy Bajo	0	0
Bajo	2	10
Regular	10	48
Alto	9	43
Muy Alto	0	0
Total	21	100

Fuente: Base de datos*Figura 5: Dimensión: prácticas pedagógicas***Interpretación**

La tabla y Gráfica 5, Dimensión Prácticas Pedagógicas de la variable Desempeño Docente, nos indica que el 48% alcanza un nivel regular, el 43% un nivel alto y el 10% un nivel bajo.

Tabla 6

Dimensión: *Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales*

NIVELES	f	%
Muy Bajo	0	0
Bajo	0	0
Regular	15	71
Alto	3	14
Muy Alto	3	14
Total	21	100

Fuente: Base de datos

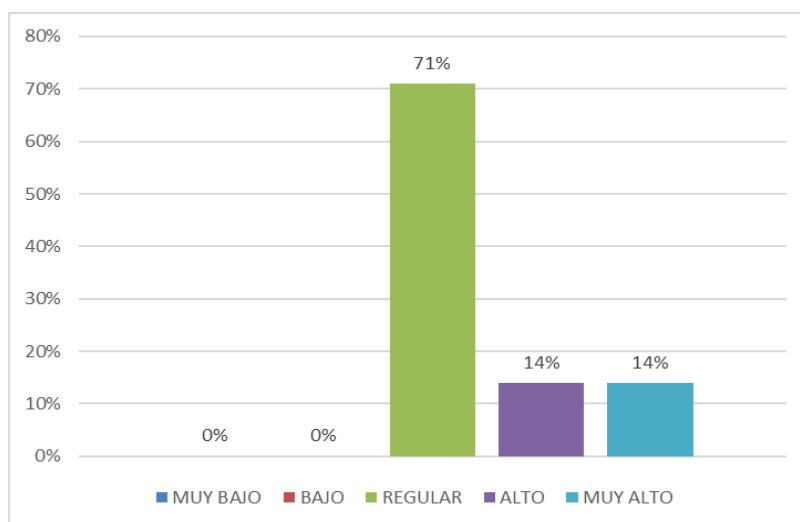


Figura 6: Dimensión: *Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales*

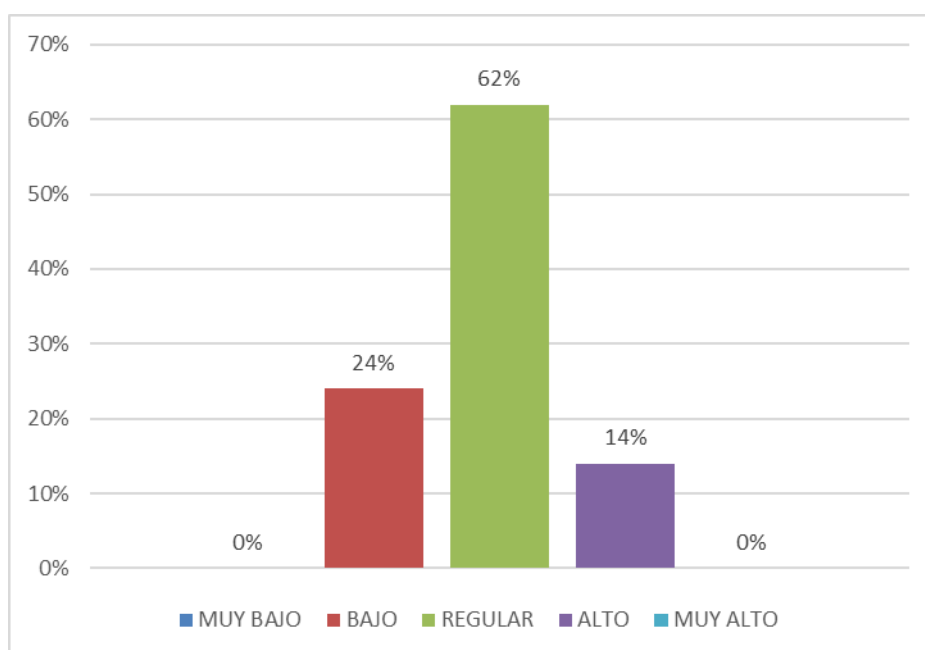
Interpretación

La tabla y Gráfica 6, Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de la variable Desempeño Docente, nos indica que el 71% alcanza un nivel regular, y que el 14% un nivel alto y muy alto.

Tabla 7Dimensión: *Relaciones interpersonales con la comunidad educativa*

NIVELES	f	%
Muy Bajo	0	0
Bajo	5	24
Regular	13	62
Alto	3	14
Muy Alto	0	0
Total	21	100

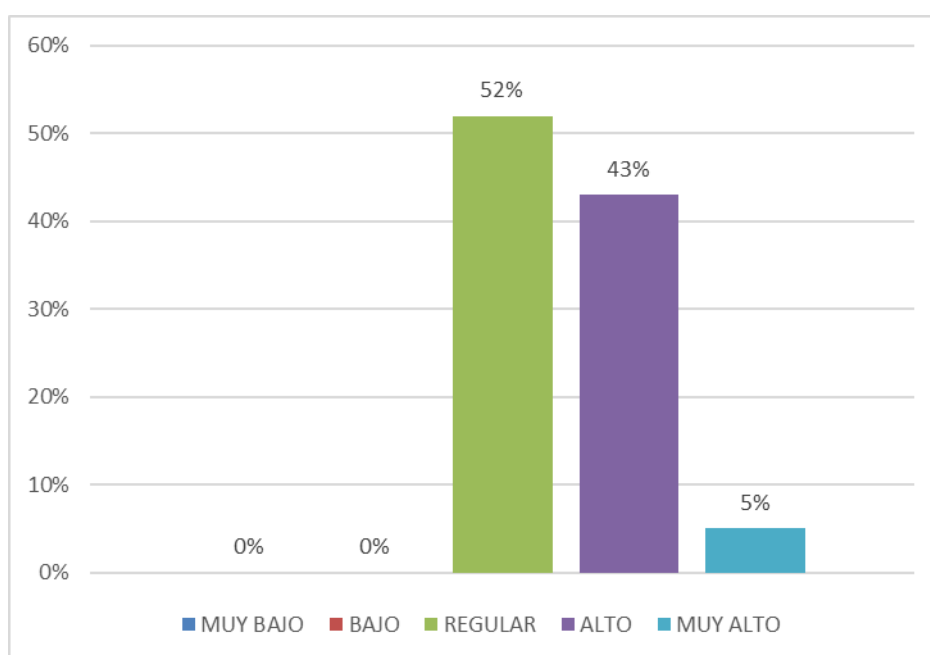
Fuente: Base de datos

Figura 7: Dimensión: *Relaciones interpersonales con la comunidad educativa***Interpretación**

La tabla y Gráfica 7, Dimensión relaciones interpersonales con la comunidad educativa de la variable Desempeño Docente, nos indica que el 62% alcanza un nivel regular, el 24% un nivel bajo y el 14% un nivel alto.

Tabla 8Variable: *Desempeño docente*

NIVELES	f	%
Muy Bajo	0	0
Bajo	0	0
Regular	11	52
Alto	9	43
Muy Alto	1	5
Total	21	100

Fuente: Base de datosFigura 8: Variable: *Desempeño docente***Interpretación**

La tabla y figura 8, Variable Desempeño Docente, nos indica que el 52% alcanza un nivel regular, el 43% un nivel alto y el 5% un nivel muy alto.

Tabla 9

Cálculo del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable liderazgo de los directivos y la variable desempeño docente.

		Liderazgo	Desempeño docente
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,901**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,901**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Fuente: SPSS

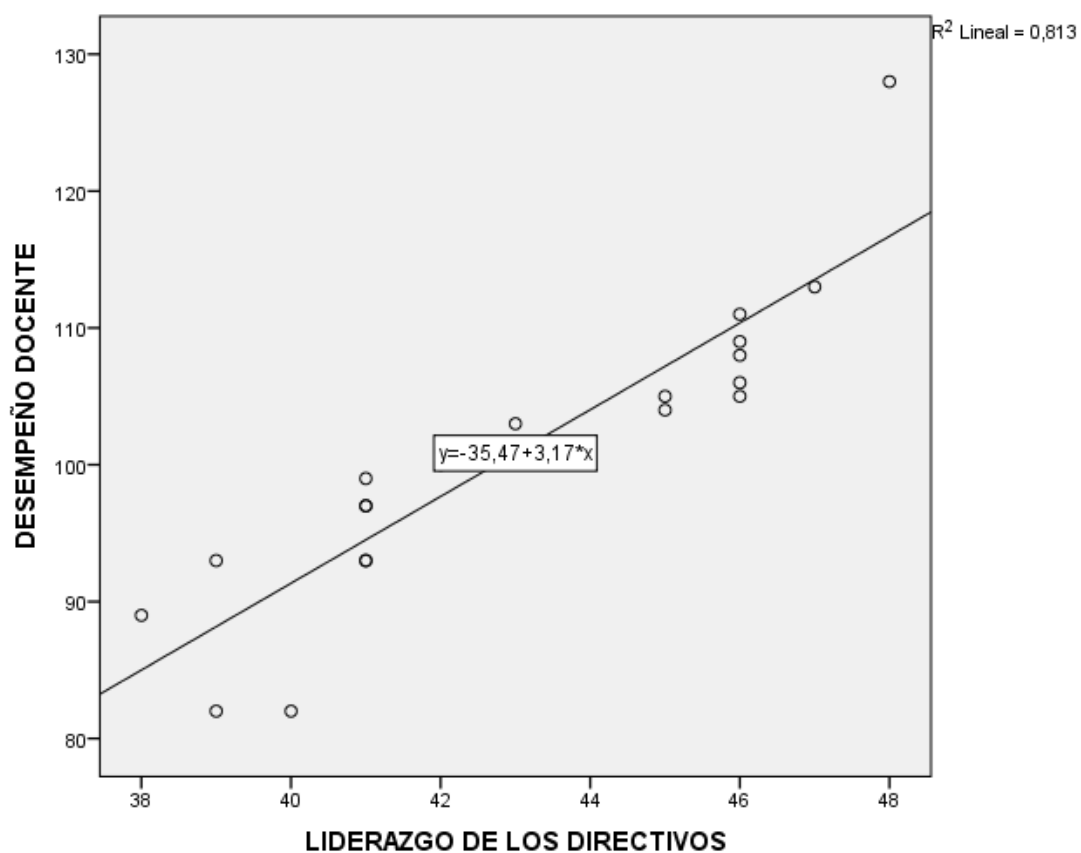
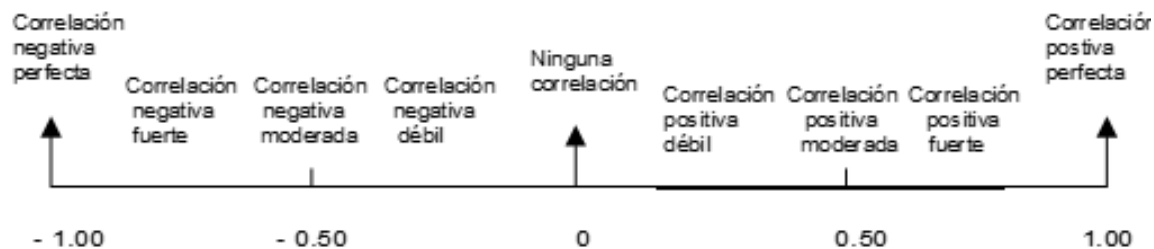


Figura 9. Diagrama de dispersión

Análisis e interpretación

El p-valor obtenido 0,000 es menor que el nivel de significancia 0.05; es decir, existe relación entre el liderazgo de los directivos con la variable desempeño docente.



Al tratarse de dos variable cuantitativas, el resultado del COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON 0.869 descriptivamente hablando, indica una CORRELACIÓN POSITIVA FUERTE entre el liderazgo de los directivos y la variable Desempeño Docente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El propósito principal de este trabajo determinar de qué manera el liderazgo de los directivos influye en el desempeño docente en la Red Ubinas -Matalaque, Moquegua 2019.

Los resultados confirmaron la hipótesis de investigación debido a que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. En vista a los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de r Pearson (Correlación positiva) se admite la hipótesis alterna, el liderazgo de los directivos se relaciona con el desempeño docente, con el r P de 0,869 y se rechaza la hipótesis nula. Dichos resultados se compararon con el trabajo de Corpus y Velarde (2019) y se halló que existe relación puesto que los autores en sus conclusiones determinaron que hay una existencia de relación significativo ($r = 0,689$) en sus dimensiones en docentes de I.E de San Juan Lurigancho, Lima- 2018, por lo que sostiene que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Otro estudio quien tiene relación con nuestros resultados es el estudio de Ramírez (2017) quien su objetivo general fue determinar la relación que tiene el liderazgo del equipo directivo y la participación de los docentes en la gestión de la institución educativa Carlos Wiesse, y cuya conclusión de estudio señala que La conclusión del estudio señala que existe relación positiva entre el liderazgo del equipo directiva y la participación de los docentes, con un valor de $r=0.835$.

Sin embargo, en el trabajo de Obando (2016) no se encontró relación puesto que el autor en sus conclusiones sostuvo que concluyendo que se viene dando una relación positiva baja entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente alcanzo un valor estadístico de $R= 0.190$ y un valor $P < 005$.

En la tabla 4, se observa que el liderazgo de los directivos es percibido en un porcentaje de 95% como regular a diferencia con el 5% que es bueno en la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua. Resultados tienen cierta relación con el estudio de Macedo et al (2016) en donde sus resultados afirman que el 54,4% de los encuestados sostiene que el liderazgo es regular.

Por otro lado, en la tabla 8 de la presente investigación se observa que el 52% de los encuestados % alcanza un nivel regular, el 43% un nivel alto y el 5% un nivel muy alto. Esto significa que el nivel del desempeño docente está en un nivel medio o regular. Dichos resultados no guardan relación con el estudio de Ramírez (2017), ya que el autor en sus resultados afirma que el 84.5% afirma que la participación de los docentes es alta, mientras que el 15.5% opina que la participación es media.

CONCLUSIONES

- Se concluye que, al momento de hallar los resultados de la investigación, el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.869, por lo que indica una correlación positiva y fuerte entre el liderazgo de los directivos y el desempeño docente en la Red Ubinas – Matalaque, de la ciudad de Moquegua.
- Se concluye que, el 95% de los directivos tienen un nivel regular de liderazgo, es decir, no puede dirigir de manera adecuada al personal administrativo y docente, ya que no poseen una adecuada comunicación con los trabajadores ni la motivación necesaria para cumplir los objetivos y metas de la institución.
- Se concluye que, el 52% de los encuestados tiene un regular desempeño docente. Por lo que se deduce que existe un cierto grado de disconformidad de los mismos por su centro de trabajo.
- Se concluye que, el regular nivel de desempeño docente influye en el desempeño docente de la Red Ubinas – Matalaque, Moquegua. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos de la Red Ubinas – Matalaque, de la ciudad de Moquegua, a implementar un programa sobre liderazgo directivo con la finalidad de tener un mejor manejo de personal.
- Se recomienda a los directores de las instituciones educativas a mejorar el liderazgo para poder mejorar el desempeño docente. Esto puede desarrollarse asignando responsabilidades para que el docente pueda asumirlas con convicción y a invitarlo en la toma de decisiones para así mejorar la comunicación interna.
- Se recomienda a los directivos a proponer mesas de trabajo entre toda la comunidad educativa con el objetivo de solucionar los problemas que puedan existir en las instituciones educativas.
- Se recomienda realizar investigaciones más profundas sobre el liderazgo y el desempeño docente para poder brindar charlas o capacitaciones a los directivos de la Red Ubinas – Matalaque de la ciudad de Moquegua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019) Estilos de Liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, en la Institución Educativa Distrital Concentración Cevillar, Barranquilla. Universidad de la Costa. Colombia.
- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Ángeles, J. (2010) En Su Tesis Titulada: Relación Entre Clima Laboral y el Liderazgo en la Universidad Ices para optar el grado de Magister.
- Bateman, T. y Snell, S. (2004). Administración. Mc Graw Hill.
- Bernedo, T. (2003) La Acción Gerencial del director de Educación Básica en la Participación del Docente; Caracas Venezuela. Universidad Central de Venezuela.
- Bolman, L. y Deal, T. (1992). Reframing organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borrell, F. (2003) Cómo trabajar en equipo. Deusto. Bilbao.
- Calero, M. (2000). El profesor del siglo XXI. San Marcos. Lima.
- Calla, G. (2008). El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la Región del Callao. Lima: Universidad Nacional de Educación, tesis de maestría.
- Carbone, R. (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica, recuperado el 14 de mayo del 2012, de: http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. San Marcos, Lima.
- Cevallos, L. (2011). Tesis de licenciatura “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la

Maestría de Educación de la Universidad del Altiplano”, octubre 2011 febrero 2011”. Puno: UNA. Pág. 53 ED 74.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos.: Mc

Chiavenato, I. (2002). Introducción a la Teoría General de la Administración (3ª Ed.). Bogotá (Colombia): McGraw Hill.

Conde, F. (2000). Diccionario de Psicopedagogía. Nuevo Milenio.

Cuenca, R. (2011) “Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros”. En Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Lima: Consejo Nacional de Educación/Fundación SM, 2011.

Dessler, G. y Varela, R. (2004). Administración de recursos humanos. Prentice Hall. México.

Domínguez, C. (1999) “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina” Lima: UNMSM. Pág. 74

Enríquez, E. (2002). Apuntes de organización y comportamiento organizacional. Universidad San Martín de Porres. Lima.

Evans, J. & Lindsay, W. (2000). La administración y el control de la calidad (4ª Ed.). México, D.F.: Thomson Editores.

Farro, F. (2001). Planeamiento estratégico para gestiones educativas de calidad. Udegraf . S.A. Lima.

Fernández, J. (2003) “Matriz de competencias del docente de Educación Básica”. Caracas: Universidad Politécnica Antonio José de Sucre. Disponible en: <<http://www.rieoei.org/investigacion/939Fernandez.PDF>>.

Gago, F. (2004). La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. En Ministerio de Ciencia y Cultura, Premios nacionales de investigación educativa 2004. Madrid: CIDE N° 170, colección Investigación, 395-422.

- Gómez Romel (2000). Administración de los recursos humanos en instituciones educativas. DF: Trillas. México. Graw Hill. Bogotá.
- Guerra, G. (2014) Liderazgo de los directores y su influencia en el clima institucional de las instituciones educativas estatales del nivel secundario del distrito de Jacobo Hunter, Arequipa- 2014. Universidad San Pedro.
- Hellriegel, D. (2005). Administración. Internacional Thompson Editores.
- Horna, R. (2006). Técnicas y estrategias de la moderna gerencia educativa. Worldgraf SAC. Lima.
- Koontz, H. y Wheihrich, H. (1998). Administración. Mc Graw Hill. Madrid.
- Leithwood, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas; Revista de Educación, 304, 31-60.
- Minedu (2012) “Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios”. Documento de trabajo. Lima: Minedu, 2012.
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley N° 28044. Ley General de Educación. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco de Buen Desempeño Directivo. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU. Recuperado de Ministerio de Educación del Perú. (2012).
- Münch, L. (1997) Fundamentos de administración: casos y prácticas (2ª Ed.). México, D.F.: Editorial Trillas, reimpresión 2006.
- Ogawa, R. y Bossert, S. (1995) Leadership as an organizational quality; Educational Administration Quarterly, 35, 224-243.
- Osorio, A. (2006) “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”. Lima: “UNMSM”. Pág. 181 ED 1459.

- Pareja, J. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. *Educación y educadores*, 12 (1), 137-152. Referencia electrónica, recuperado el 15 de mayo del 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/834/83411512010.pdf>.
- Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012 – 2016. Lima: MINEDU. Recuperado de Ministerio de Educación del Perú. (2012). Criterios de buenas prácticas de dirección escolar. Documento de trabajo. Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas, Lima: MINEDU.
- Rincón, J. (2014). Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Micaela Bastidas, Apurímac.
- Riveras, J. (2020) La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas. Universidad Autónoma de Barcelona
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Vélez, L. (2018) Estudio descriptivo fenomenológico de las prácticas de liderazgo pedagógico de los directores de tres establecimientos fiscales que ofertan educación inicial en la ciudad de Guayaquil. Universidad Casa Grande, Guayaquil – Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1

Ficha técnica del instrumento

Cuestionario de estilo de liderazgo

Ficha técnica

Autor: Ministerio de Educación

Base teórica: Análisis de los elementos de liderazgo

Ámbito de la aplicación: Docentes de la institución educativa Mercedes Cabello, región Moquegua

Duración: 20 minutos

Ítems del cuestionario: El cuestionario cuenta con 20 ítems, dividido en cuatro partes, cada dimensión representa el tema materia de investigación.

Dimensiones

1. Gestión escolar
2. Desarrollo pedagógico
3. Sistema de Dirección Escolar
4. Variable liderazgo de los directivos

Puntuación de cada ítem:

Nunca = 1

Algunas veces = 2

Siempre = 3

Anexo 2

Encuesta para directivos, docentes y administrativos liderazgo

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca del liderazgo de los directores, en su institución educativa.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada afirmación antes de responder. Marque con una “X”, el número que mejor exprese su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca = 1 Algunas veces =2 Siempre = 3

PREGUNTAS	1	2	3
1. ¿Siente usted que el director le interesa mucho velar por el bienestar y superación de toda la organización?			
2. ¿Considera que el director está comprometido plenamente con las responsabilidades propias de su cargo?			
3. ¿Considera que el director estimula la participación libre e intercambios y debate de las ideas?			
4. ¿Considera que el director involucra a todos en el trabajo y desarrollan actitudes y habilidades del personal?			
5. ¿El director asume una autoridad rigurosa imponiendo actividades, acciones sin previo acuerdo?			
6. Considera usted que se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente con el director y el personal docente?			
7. ¿El director influye en los demás para motivar, incentivar, promover y convocar en un trabajo unido y eficaz?.			
8. ¿El director organiza, dirige y planifica al grupo de trabajadores en base a sus talentos prestigio y creatividad?			
9. ¿El director capacita constantemente a los docentes y personal administrativo?			
10. ¿Considera que la dirección impone ciertas restricciones o limitaciones que dificultan un mejor desenvolvimiento de su labor?			
11. ¿El director fomenta una comunicación clara y fluida entre los miembros de la comunidad educativa?			
12. ¿El director toma decisiones para que sus compañeros colaboren en un trabajo eficiente y colaborativo en función de los valores humanos?			
13. ¿El director promueve al personal de la institución educativa. a ser partícipes de evaluaciones?			

14. ¿Es necesario que el director sea participe de las constantes capacitaciones y que las informe a todo el personal?			
15. ¿El director asiste a las capacitaciones por la UGEL, GREA, otros?			
16. ¿Si se produce una falla o indisciplina por parte del personal, el director de inmediato aplica la sanción respectiva? (Modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes)			
17. ¿Un director debe tener el grado de maestría o doctorado?			
18. ¿El director demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la institución? la Institución Educativa?			
19. ¿Considera que la evaluación para directores es buena y eficaz?			
20. ¿El cargo del director debe ser asignado a través de una evaluación?			

BAREMO

GESTION ESCOLAR

NIVELES	PUNTUACION
BUENO	(18-21)
REGULAR	(13-17)
MALO	(0-12)

DESARROLLO PEDAGOGICO

NIVELES	PUNTUACION
BUENO	(20-24)
REGULAR	(15-19)
MALO	(0-14)

SISTEMA DE DIRECCION ESCOLAR

NIVELES	PUNTUACION
BUENO	(13-15)
REGULAR	(10-12)
MALO	(0-9)

VARIABLE LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS

NIVELES	PUNTUACION
BUENO	(48-60)
REGULAR	(35-47)
MALO	(0-34)

Anexo 3
Ficha técnica

Nombre	: Encuesta sobre desempeño docente.
Autora	: Martina Bazan Untul.
Procedencia	: Perú.
Administración	: Individual o colectiva.
Duración	: Aproximadamente 30 minutos.
Aplicación	: Docentes
Puntuación	: Calificación manual o computarizada.
Significación	: Tres componentes.
Tipificación	: Encuesta con cinco alternativas.
Uso	: Educativo, psicológico y en el campo de la investigación.
Materiales	: Ficha de resultados, evaluación al desempeño docente.

Anexo 4

Encuesta a los docentes

Querido docente:

Responde las siguientes preguntas para realizar un estudio sobre: el desempeño docente y su relación con el liderazgo de los directivos. Con tus repuestas ayudarás a mejorar el desempeño docente.

Marca con un aspa (X) en el casillero de la alternativa que creas conveniente.

Los valores son los siguientes:

1. Nada
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

1	2	3	4	5
Nada	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Responde a las preguntas que los estudiantes formulan y respetas los puntos de vista de sus compañeros de trabajo?					
2	¿Cómo docente en el área curricular que desarrollas dialogas amigablemente con los estudiantes de tu aula?					
3	¿Utilizas material didáctico en clase como papelegrafos, esquemas, vistas fijas o audiovisuales?					
4	¿Eres justo cuando evalúas a los estudiantes de tu clase?					
5	¿Brindas a los estudiantes de tu salón consejos sobre orientación en el estudio y otros aspectos de la vida?					
6	¿Asistes puntualmente a las clases?					
7	¿Cumples con sus promesas?					
8	¿Los estudiantes resuelvan ejercicios de libros?					
9	¿Participas en las actividades que hacen en tu salón y en la institución educativa?					

10	¿Sientes satisfacción por el dictado de sus clases?					
11	¿Te identificas con los estudiantes y tu I.E.?					
12	¿Cómo docente promueves propuestas y proyectos en tu salón?					
13	¿Reconoce tus errores y los rectificas?					
14	¿Cómo docente del curso das confianza a tus estudiantes?					
15	¿Fomentas un trabajo donde hay cooperación?					
16	¿Tienes iniciativa para motivar y hacer interesantes tus explicaciones en el desarrollo de tus clases?					
17	¿Exiges puntualidad para la entrega de los trabajos encomendados?					
18	¿Pides a los estudiantes responsabilidad en todos los actos académicos que realizan?					
19	¿Aceptas sugerencias para desarrollar los temas que explicas?					
20	¿Incentivas a los estudiantes que participan en tus clases?					
21	¿Haces participar a los estudiantes para que se expresen oralmente frente a los demás en la resolución de problemas?					
22	¿Realizas ejercicios permanentemente para comprender problemas prácticos?					
23	¿Dispones que los estudiantes resuelvan de forma voluntaria los ejercicios?					
24	¿Cuándo realizas tus clases indicas que los estudiantes creen problemas sobre su realidad y verificas si están correctas?					
25	¿Das ideas y sugerencias a los estudiantes para crear problemas de acuerdo a la realidad de su especialidad?					
26	¿En el desarrollo de tu clase buscas que todos los estudiantes se respeten mutuamente?					
27	¿Recomiendas para que todos los estudiantes respeten las ideas que tienen los demás estudiantes?					
28	¿Das orientación para respetar la diversidad de habilidades cognitivas de los estudiantes?					
29	¿Cuándo explicas los temas tienes cuidado en el empleo de los diferentes signos de puntuación?					
30	¿Propicias un clima democrático cuando desarrollas tus clases?					

BAREMOS**PRACTICAS PEDAGOGICAS**

NIVELES	RANGOS
MUY BAJO	(0-18)
BAJO	(19-26)
REGULAR	(27-34)
ALTO	(35-42)
MUY ALTO	(43-50)

**RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES
LABORALES**

NIVELES	RANGOS
MUY BAJO	(0-13)
BAJO	(14-19)
REGULAR	(20-25)
ALTO	(26-30)
MUY ALTO	(31-35)

RELACIONES INTERPERSONALES CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA

NIVELES	RANGOS
MUY BAJO	(0-24)
BAJO	(25-35)
REGULAR	(36-45)
ALTO	(46-55)
MUY ALTO	(56-65)

VARIABLE GENERAL DESEMPEÑO DOCENTE

NIVELES	RANGOS
MUY BAJO	(0-54)
BAJO	(55-78)
REGULAR	(79-102)
ALTO	(103-126)
MUY ALTO	(127-150)

Anexo 5
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Liderazgo	El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes. (Polo 2009, P.23).	La gestión escolar en el contexto de la reforma de la escuela.	Un modelo de gestión escolar Una organización escolar democrática Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática	Ordinal
		Liderazgo pedagógico	Establecer una dirección Desarrollar al personal Rediseñar la organización Gestionar los programas de enseñanza aprendizaje	
		Sistema de Dirección Escolar	Marco del Buen Desempeño del Directivo Evaluación al acceso a cargo directivo	
Variable 2 Desempeño docente	Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal,	Prácticas pedagógicas	Claridad de los contenidos que imparte Seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Utiliza una variedad de prácticas	Ordinal

	institucional y socialmente		<p>educativas.</p> <p>Información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>Actualización permanente</p>
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<p>Asistencia y puntualidad en la escuela y en sus clases.</p> <p>Hace cumplir las normas y .</p> <p>Se involucra en actividades importantes del aula.</p> <p>Participación en las jornadas y proyectos de aula.</p> <p>Autonomía para cumplir su deber.</p>
		Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	<p>Comprensión de los problemas de sus estudiantes en el área.</p> <p>Expectativas para el desarrollo de sus estudiantes.</p> <p>Flexibilidad para aceptar diversidad de opinión y sentimientos de sus estudiantes</p>

Anexo 6
Matriz de instrumento

V 1. Liderazgo

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	N° DE ITEMS	VALORACION	INSTRUMENTO
Liderazgo	Gestión escolar	Un modelo de gestión escolar	<p>¿Siente usted que el director le interesa mucho velar por el bienestar y superación de toda la organización?</p> <p>¿Considera que el director está comprometido plenamente con las responsabilidades propias de su cargo?</p>	35%	7	<p>1. Nunca</p> <p>2. Algunas veces</p> <p>3. Siempre</p>	Cuestionario
		Una gestión democrática	<p>¿Considera que el director estimula la participación libre e intercambios y debate de las ideas?</p> <p>¿Considera que el director involucra a todos en el trabajo y desarrollan actitudes y habilidades del personal?</p> <p>¿El director asume una autoridad rigurosa imponiendo actividades, acciones sin previo acuerdo?</p>				

		Una institución educativa placentera que viva una relación democrática	<p>Considera usted que se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente con el director y el personal docente?</p> <p>¿El director influye en los demás para motivar, incentivar, promover y convocar en un trabajo unido y eficaz?.</p>				
Desarrollo pedagógico		Desarrollar al personal	<p>¿El director organiza, dirige y planifica al grupo de trabajadores en base a sus talentos, prestigio y creatividad?</p> <p>¿El director capacita constantemente a los docentes y personal administrativo?</p>	40%	8		
		Redefinir la organización	<p>¿Considera que la dirección impone ciertas restricciones o limitaciones que dificultan un mejor desenvolvimiento de su labor?</p> <p>¿El director fomenta una comunicación clara y fluida entre los miembros de la comunidad educativa?</p> <p>¿El director toma decisiones para que sus compañeros colaboren en un trabajo eficiente y colaborativo en función de los valores humanos?</p>				

		Tramitar los programas de instrucción	<p>¿El director promueve al personal de la institución educativa a ser partícipes de evaluaciones?</p> <p>¿Es necesario que el director sea participe de las constantes capacitaciones y que las informe a todo el personal?</p> <p>¿El director asiste a las capacitaciones por la UGEL, GREA, otros?</p>				
	Sistema de Dirección Escolar	Marco del Buen Desempeño del Directivo	<p>¿Si se produce una falla o indisciplina por parte del personal, el director de inmediato aplica la sanción respectiva? (Modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes</p> <p>¿Un director debe tener el grado de maestría o doctorado?</p>		5		
		Evaluación al acceso a cargo directivo	<p>¿ El director demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la institución? la Institución Educativa?</p> <p>¿Considera que la evaluación para directores es buena y eficaz?</p> <p>¿El cargo del director debe ser asignado a través de una evaluación?</p>				

V 2: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	N° DE ITEMS	VALORACION	INSTRUMENTO
Desempeño docente	Prácticas pedagógicas	Claridad de los contenidos que imparte Seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Utiliza una variedad de prácticas educativas. Información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes. Actualización permanente	1,2, 3,4,8,10, 16, 24, 25 y 29	10 %	10	1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre	Cuestionario

	<p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</p>	<p>Asistencia y puntualidad en la escuela y en sus clases. Hace cumplir las normas y responsabilidad. Se involucra en actividades importantes del aula. Participación en las jornadas y proyectos de aula. Autonomía para cumplir su deber.</p>	<p>6, 7, 9,17, 11,12 y 18</p>	<p>40%</p>	<p>7</p>		
	<p>Relaciones interpersonales con la comunidad educativa</p>	<p>Comprensión de los problemas de sus estudiantes en el área. Expectativas para el desarrollo de sus estudiantes. Flexibilidad para aceptar diversidad de opinión y sentimientos de sus estudiantes.</p>	<p>5,13, 19,21, 22, 23, 27 y 28</p>	<p>50%</p>	<p>8</p>		

