



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017"

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

AUTOR:

Br. JAVIER SÁNCHEZ FLORES.

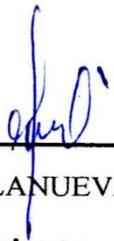
ASESOR:

Dr. HIPÓLITO PERCY BARBARÁN MOZO.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA.

PERÚ - 2017



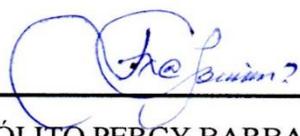
Dr. LUDWIN VILLANUEVA GARCIA

Presidente



Mg: KELLER SANCHEZ DÁVILA

Secretario



Dr. HIPÓLITO PERCY BARBARÁN MOZO

Vocal

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi trabajo de investigación a mi querida esposa quien ha sido el motivo y base principal para la culminación de la misma, su apoyo constante y amor incondicional ha hecho que se convierta en mi mejor amiga y compañera inseparable en los momentos más difíciles de mis estudios y sobre todo por darme el privilegio de ser padre por primera vez, a quién espero con muchas ansias.

Y a la unidad de mi familia que tengo, ya que siempre despiertan el interés en mi superación académica, a mis amigos por sus diferentes peculiaridades en nuestros círculos sociales y a los docentes de la UCV-Moyobamba por brindarnos el mayor de sus conocimientos; todos juntos permiten que me consolide y supere mi formación profesional.

Javier.

AGRADECIMIENTO

Mientras la carrera docente cada día se fortalece, a través de la dinámica de trabajo en las I.E. basado en los esfuerzos de los propios maestros, personal administrativo, padres, madres de familia y demás agentes educativos que son nuestro apoyo para el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Agradezco la acogida de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio los maestros; al personal administrativo quienes con su entusiasmo, aspiran cada día a lograr todo reto propuesto en nuestra educación peruana.

Asimismo, gratificar a los docentes de la escuela de Postgrado, de la UCV-Moyobamba, que con sus propias características, estilos y experiencias han logrado que culmine la investigación plasmado en este texto.

Finalmente, agradecer a mi familia por el espacio, el tiempo; la espera incansable, el apoyo y la confianza.

Javier.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis: “**Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017**”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre dichas variables; la misma que está organizada en seis capítulos.

El capítulo I está relacionado todo sobre la introducción, donde se hace un breve recuento de la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías sobre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente, la justificación del estudio, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos. Mientras que en el **capítulo II** se muestra todo sobre el método de estudio, donde se indica el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos y los aspectos éticos. En el **capítulo III** se muestran todos los resultados presentados en tablas y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación; tanto en forma descriptiva y correlacional, en concordancia con los objetivos de la investigación. Ya en el **capítulo IV** se presenta la discusión; en esta parte se hacen comparaciones con resultados y conclusiones de otros estudios y autores; así como, con las teorías referidas al tema. En el **capítulo V** se evidencian las conclusiones, las mismas que están formulados en estricta coherencia con los objetivos e hipótesis de investigación. Mientras que en el **capítulo VI** se hacen algunas recomendaciones, dirigidas a la comunidad en general y en particular al contexto del estudio; a fin de que favorezcan la toma de decisiones. En el último **capítulo VII** se presenta todas las referencias bibliográficas ordenadas alfabéticamente y consignadas según las normas APA, las cuales dan créditos de todas las citas y fuentes consultadas; así como, todos los anexos.

En efecto, y en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación; dejo en su criterio la evaluación correspondiente y la formulación de observaciones que ayuden a mejorar el informe.

El autor.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Presentación	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	35
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables, operacionalización.....	37

2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Métodos de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS	43
IV.DISCUSIÓN	53
V.CONCLUSIONES	57
VI.RECOMENDACIONES.....	58
VII.REFERENCIAS.....	59

ANEXOS

ANEXO 01 Matriz de consistencia

ANEXO 02 Instrumento de recolección de datos

ANEXO 03 Validación de instrumento

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Puntajes obtenidos respecto al liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio – Moyobamba – 2017.....	43
Tabla 02. Resumen de medidas estadísticas descriptivas inherente a las variables de estudio en las I.E. polidocentes de Jepelacio – Moyobamba – 2017.....	45
Tabla 03. Liderazgo pedagógico del director en las I.E. polidocentes de Jepelacio – Moyobamba – 2017.....	45
Tabla 04. Desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio – Moyobamba – 2017.....	46
Tabla 05. Correlaciones entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio –Moyobamba – 2017.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Liderazgo pedagógico del director en las I.E polidocentes de Jepelacio - Moyobamba - 2017.....	46
Gráfico 02: Desempeño docente en las I.E polidocentes de Jepelacio -Moyobamba – 2017.....	47
Gráfico 03: Correlaciones entre la capacidad técnica y el desempeño docente en las I.E polidocentes de Jepelacio – Moyobamba - 2017.....	49
Gráfico 04: Correlaciones entre el manejo emocional y situacional y el desempeño docente en las I.E polidocentes de Jepelacio - Moyobamba-2017.....	50
Gráfico 05: Correlaciones entre el manejo organizacional y el desempeño docente en las I.E polidocentes de Jepelacio - Moyobamba-2017.....	51
Gráfico 06: Correlación entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E polidocentes de Jepelacio – Moyobamba - 2017.....	52

RESUMEN

En el trabajo de investigación titulado “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017”. *El problema* fue planteado de la siguiente manera ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017. Se realizó una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 54 docentes, seleccionados de manera intencionada, se utilizó dos cuestionarios; ambos fueron validados mediante juicio de expertos, obteniéndose una confiabilidad de 0,75 para el liderazgo pedagógico del director y 0,87 para el desempeño docente según el alfa de Crombach. Para el análisis de datos se empleó la media, desviación estándar, la frecuencia., el porcentaje; para el procesamiento se utilizó el SPSSV19. El análisis de los resultados a nivel descriptivo indica que el liderazgo pedagógico es aceptable, según el 61% de las apreciaciones; mientras que el desempeño docente es calificado como aceptable, según el 85% de los encuestados. Consecuentemente, se determinó que hay una correlación lineal directa entre las variables de estudio.

Finalmente se concluyó que el liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017, por cuanto, existe una Correlación positiva moderada de 0.538; es decir, los directores que siempre tienen un liderazgo pedagógico, repercute directamente en el desempeño docente.

Palabras clave: liderazgo, desempeño, capacidad, didáctica, conocimiento.

ABSTRACT

The research work entitled "pedagogical leadership of polidocentes of Jepelacio - Moyobamba, director and teacher performance in the I.E.. 2017 The problem was raised in the following way in the extent to which relates the pedagogical director leadership and teaching performance in the I.E. polidocentes of Jepelacio - Moyobamba, 2017. The objective was to determine the relationship between polidocentes, Moyobamba - Jepelacio director educational leadership and teacher performance in the I.E., 2017.

Was conducted a descriptive correlational research with a sample of 54 teachers, selected from way intentional, we used two questionnaires; both were validated by expert opinion, obtaining a reliability of 0,75 para the educational leadership of director and 0.87 for the teaching performance according to the alpha of Cronbach. The data analysis used the average standard deviation, the frequency, the percentage; the SPSSV19 was used for processing.

The analysis of the results at the descriptive level indicates that pedagogical leadership is acceptable, according to 61% of the comments whereas the teaching performance is rated as acceptable, according to 85% of the respondents. As a result, determined that there is a direct linear correlation between the variables of study.

Finally concluded that the pedagogical leadership of director is directly related to the teaching performance in the polidocentes of Jepelacio - Moyobamba, 2017 I.E. whereas, there is a moderate positive correlation of 0.538; i.e., the directors who always have a pedagogical leadership, it has a direct impact on the teaching performance.

Key words: leadership, performance, capacity, didactic knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En el distrito de Jepelacio, en la provincia de Moyobamba, como en todo nuestro país, la educación atraviesa una serie de reformas, aplicado junto a las teorías pedagógicas que no han respondido a la realidad más próxima de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio se caracterizan por la carencia de habilidades educativas a largo plazo, al igual que otras instituciones educativas están sometidas al contorno de cada gobierno que intenta aplicar determinadas direcciones educativas, las cuales no tienen estabilidad en el tiempo ni se implementan adecuadamente, resultando muchas veces contradictorios o contraproducentes. Para Quispe, P. (2011), no se ha promovido el diálogo con los docentes, se ha impuesto una reforma educativa sin apostar por capacitar e implementar adecuadamente a los maestros, provocando en reiteradas veces el rechazo en el magisterio nacional. La problemática de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio radica en que siempre se ha observado conflictos entre sus miembros, es decir los directores designados no fueron evaluados desde la perspectiva de las instituciones, ellos están expuestos a enfrentar a docentes que se resisten a los cambios que experimenta el estado; además de conflictos con los asociados o en ocasiones se forman grupos totalmente contrarios y, sobre todo se evidencia el abandono de la autoridad local y su comuna quienes no cuentan con un plan estratégico, ni un presupuesto económico destinado a la educación, impidiendo mejorar considerablemente con el afán de buscar la calidad educativa, siendo las instituciones educativas quienes enfrenten solas el cumplimiento de estándares nacionales propuestos por el estado. Ello conlleva a buscar directores con liderazgo pedagógico, es decir según el Ministerio de Educación, (2013) alguien que tenga la capacidad de comprender, sea comunicativo, con poder de convencimiento, construir sentidos, buscar un destino común y conducir a su equipo hacia objetivos claros y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder provee dirección y ejerce influencia en su equipo. Y a si fortalecer el desempeño de los docentes en sus aulas, el Ministerio de Educación, (2013) describe al desempeño docente como el desenvolvimiento pedagógico que realiza el

docente durante el periodo de E-A teniendo en cuenta las normas laborables en horas pedagógicas.

El docente es mediador de la educación y aporta conjuntamente con la familia, la comunidad y el estado al desarrollo del educando, inspirando en los principios de la tolerancia social. Los niveles de desempeño en nuestro caso son didácticos, personales, motivacionales, de orientación y habilidad en y para la enseñanza.

Es esencial, considerar lo importante del liderazgo pedagógico en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el afán de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia. Para que este cambio inicie, es preciso disponer de directores capaces de asumir el liderazgo pedagógico en el proceso de gestión siendo una tarea pendiente para los líderes educativos de la escuela.

La estructura educativa de nuestro país necesita directores líderes que concilien adecuadamente los componentes de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras de los jóvenes son limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa. Graffe, G. J. (2002), en su estudio referido a la gestión educativa analiza el proceso que desarrolla un director educativo para lograr la transformación de la institución que dirige de que pueda ofrecer un servicio de excelencia; considerando que debe centrarse en el proceso de dirección ejerciendo el conjunto de competencias requeridas. A nivel de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio, la situación auténtica en la mejora de los aprendizajes recaen sobre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño del docente, además de considerar a otros factores intervinientes, entre ellos tenemos: el material educativo adecuado, infraestructura nueva, mantenimiento y equipamiento de laboratorios, el ambiente agradable en el aula, manejo adecuado de la ciencia, la condición socio-económico del educando, el factor intelectual de los educandos, los logros al concluir cada nivel educativo, objetivos de estudio, contenidos curriculares, estructuración de los

contenidos, la equidad, el nivel social y económico de los padres de familia, los valores que se practican dentro de la comunidad, el clima institucional, la política aplicada por los diferentes gobiernos de turno, los presupuestos, etc, constituyen algunos de los factores que limitan la calidad educativa. Por el exigente y exitoso manejo de los factores indicados estoy convencido de que el papel del director es decisivo en el desempeño de los docentes, de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba durante el año 2017.

1.2. Trabajos previos.

A Nivel Internacional.

Escobar, G. (2014), en su estudio titulado "Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango" su objetivo fue establecer qué estilo de liderazgo se manifiesta en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango, empleando la investigación de tipo descriptiva la muestra fueron 64 personas, entre ellas 5 directores y 59 catedráticos; para lo cual, no utilizó ninguna estimación muestral. En uno de sus resultados principales se puede observar que el líder, tiene una inclinación alta hacia el estilo de liderazgo Autoritario y una inclinación medio/alta hacia el estilo de liderazgo liberal, pero por existir una diferencia pequeña entre ambos estilos se aprecia que el estilo de liderazgo participativo se ubica en un nivel medio, presentando equilibrio entre los 3 estilos. Por lo que Concluye que el estilo de liderazgo que se manifiesta principalmente en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango es el autocrático, pues presentó un nivel medio/alto en la escala superando al estilo liberal que ubica puntuaciones cerca del nivel medio.

Hidalgo, V. (2008), en su estudio referente al "Liderazgo de los directores y calidad de la educación en un contexto pluricultural en la Universidad de Granada – España; plantea su objetivo para determinar el liderazgo que ejercen los directores de Ceuta en sus respectivos centros, aplicando una investigación de tipo exploratorio, teniendo como muestra al 100% de la población, es decir a 525 profesores, encontrando

resultados como: ninguno de los directores prioriza el apartado relativo a la planificación con relación a los otros ámbitos. Tres directores (centros 25 y 23) centran su liderazgo en el individual. Seis directores (11,14, 15, 19, 21 y 27) alcanzan la puntuación más alta en el apartado relativo a los colaboradores y recursos. Cinco directores (centros 4,10, 12, 16 y 28) aparecen más preocupados por los procesos. Concluyendo que, una de las características del ejercicio de la dirección es la diversidad de tareas.

Flores, (2013), en su estudio de tipo descriptivo correlacional titulado: "Relación entre el estilo de liderazgo y el estilo de toma de decisiones de los coordinadores académicos de una universidad privada de la ciudad de Guatemala". Cuyo objetivo vital fue determinar si existe relación al nivel de 0.05 entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones en un grupo de coordinadores académicos de una universidad privada. Trabajó con una muestra de 36 empleados que desempeñan el puesto de Coordinación Académica de las Facultades de Arquitectura y Diseño, Agronomía, Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas, Humanidades, Ingeniería, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ciencias Políticas y Sociales así como Teología. Todos los sujetos fueron mayores de edad y poseen grado académico de licenciatura. El tipo de muestreo fue el no probabilístico y la técnica por conveniencia. Concluyó que no existe correlación.

Raxuleu, M. (2014), en su investigación titulada: "Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente"- Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, cuyo objetivo general fue describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, su investigación fue descriptiva, teniendo como muestra a 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes, obteniendo resultados donde 38% de los directores implementan acciones de liderazgo cada dos meses además que los tres sectores consultados coinciden en que los directores tienen un desempeño de grado eficiente, en términos cualitativos. Es importante resaltar que el segundo dato mayoritario alcanzado es el de 30% que

corresponde a un cumplimiento deficiente de los indicadores de liderazgo. Cuantitativamente, el resultado sólo alcanza el 61% de eficiencia, su estudio concluye que los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico razonable.

A nivel nacional

Campos, L. (2012), en su tesis de tipo descriptivo "Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región Callao"; su objetivo fue establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, en la Región Callao, desde la percepción de los docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria. Su muestra estuvo conformada por 50 docentes 30 participantes padres de familia y 20 alumnos del quinto año de educación secundaria de la I.E. "Pedro Planas" de Ventanilla. Todos domiciliados de la zona (a excepción de algunos profesores participantes) de situación socio social, económica media y baja, provenientes de familias disfuncionales con un nivel socioeconómico – social medio a bajo. Sus principales resultados muestran la media obtenida en la escala sumatoria de parte de la muestra (73,22) y una desviación estándar de 16,708, indica que el grupo de docentes percibe que el liderazgo ejercido por el director se orienta hacia niveles regulares y en relación a las dimensiones del liderazgo, es posible establecer en función a los hallazgos que con respecto al liderazgo autocrático, la media obtenida fue de 22,28 y la desviación estándar fue de 6, 845 indicando que los docentes percibían que el ejercicio de un comportamiento autoritario de parte del director, alcanzaba niveles de consistencia. Mientras que a nivel del liderazgo democrático, los docentes percibían un comportamiento en este tipo de liderazgo con tendencia hacia niveles altos, aspecto que es referido por los valores promedio alcanzados de 53,68 y la desviación estándar 8,047. Del mismo modo, en lo que respecta al liderazgo liberal, las puntuaciones promedio alcanzadas por la muestra de docentes, fue de 17,14 y la desviación estándar fue de 5,817 lo cual indicaría una tendencia de parte del director

en el ejercicio de la gestión, asumiendo un comportamiento bajo en el empleo del liderazgo liberal. El estudio concluye que; el liderazgo directivo y el clima organizacional se correlacionan de manera significativa y positiva moderada en los grupos de docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria.

Mansilla. J. (2007), efectuó un estudio de investigación acerca de la "Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución Inmaculada Concepción". Los Olivos, Lima Perú; su objetivo fue analizar el grado de influencia del estilo, el liderazgo y la gestión eficaz de cada uno de los tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la institución en estudio, su estudio fue de tipo descriptivo. Trabajó con una muestra que se ha considerado a la totalidad de directores (3) que dirigieron del 2001 al 2005, 78 padres de familia (65% del universo de padres), 11 profesores (46% del universo de docentes), y 78 estudiantes (65% del universo de estudiantes). Los resultados se puede interpretar que En el año 2002, a considerar por los datos del Test mostrado en la tabla N° 4.01, predominó el estilo permisivo del director en la institución, codificado en la investigación como D1 cuyo valor modular fue determinado con 25 puntos. El año 2004, según los datos del Test presentado en la tabla N° 4.02, predominó el estilo AUTORITARIO de la Directora D2, con 22 puntos de valor modular. El año 2005, según los datos del Test mostrado en la tabla N° 4.03, predominó el estilo DEMOCRÁTICO del director D3, determinado con 28 puntos de valor modular, En la investigación se concluye que en los años de servicio educativo 2001-2005, se evidenció un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logró 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

Quispe, P. (2011), en su investigación titulada "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010" cuyo objetivo general fue demostrar que existe relación entre el estilo de

liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador, en los años 2009 y 2010. Aplicando una investigación de tipo descriptiva, con una muestra probabilística de 156 docentes y 364 alumnos, obteniendo a nivel correlacional los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes para H1: r de Pearson = 0,4675; para H2: r de Pearson = 0,6403 y para H3: r de Pearson = 0,6687. Por lo que concluyó que las correlaciones encontradas entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente child positivas significativas. Esto explica que, a menor aplicación de un estilo de liderazgo adecuado por parte del director se obtiene menor desempeño docente.

Reyes, N. (2012), en su tesis de tipo descriptivo "Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao"; el objetivo general fue determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla-Callao 2009. La muestra estuvo conformada por 40 docentes del nivel secundario sin criterio de exclusión, es decir, no se discrimina positiva o negativamente a ningún elemento de la población docente. En sus resultados se aprecia los valores promedio y la variabilidad de la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, incluyendo sus dimensiones. El estudio concluye que existe presencia de una relación significativa entre la percepción de los estilos de Liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una I.E. de Ventanilla-Callao. Es decir, no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo, liderazgo autoritario benevolente, liderazgo consultivo, liderazgo participativo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao, según la prueba de correlación lineal de Spearman.

Rodriguez, M. (2012), en su trabajo titulado "Percepción del Liderazgo del director y desempeño de las docentes en cuatro I.E. públicas del nivel inicial en el Callao", cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción del liderazgo del director y el desempeño laboral de las docentes en cuatro I.E. públicas del nivel inicial

en el Callao. Su investigación fue de tipo descriptivo, con una muestra no probabilística de tipo disponible, de 50 docentes mujeres de cuatro instituciones educativas del nivel inicial en el Callao, fueron encuestadas y luego observadas. En los resultados se aprecian los valores promedio de variable liderazgo directivo y la variable desempeño laboral y sus respectivas dimensiones. La desviación de los datos muestran ambos factores en estudio (26.281 el liderazgo directivo y 11.236 el desempeño laboral) y la menor desviación de los datos lo muestra la dimensión participación de la variable desempeño laboral (3.648), en otra de las tablas se destaca el nivel bajo (40.0%) y muy de cerca el nivel general (38.0%) con respecto al desempeño laboral de las docentes, concluyendo que hay una relación directa significativa entre la percepción del liderazgo del director y el desempeño laboral desde la perspectiva de las docentes en I.E. públicas del nivel inicial en el Callao.

Sorados, M. (2010), realizó un estudio de tipo básica titulado "Influencia del liderazgo en la calidad educativa", su objetivo fue Determinar la relación del liderazgo de los directores con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, en el periodo marzo - mayo del 2009. Para la muestra se consideró una muestra intencionada, pero utilizando la elección del director, docentes y trabajadores; de manera aleatoria, en sus principales resultados el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619). Su estudio de investigación concluye que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las I.E. de la UGEL 03. La dimensión que más influenció en la calidad de la gestión educativa es la pedagógica. Se determinó que entre los factores de investigación: liderazgo y calidad de gestión existe una correlación conjunta, directa y significativa.

Zarate, D. (2011), en su tesis: Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, LIMA; su objetivo general fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los

docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima. Con una muestra de cinco instituciones educativas del nivel primario seleccionados al azar ubicadas en el distrito de Independencia – Lima representadas por las zonas geográficas ubicadas en la zona periférica del distrito. Su estudio fue de tipo descriptivo, en sus resultados se observa que los docentes encuestados, 92 (40%) considera que están de acuerdo y el 89 (38%) están en totalmente de acuerdo con la gestión pedagógica del líder directivo de la IE 2052 "María Auxiliadora" – Zona Payet – Distrito de Independencia. Y en otra de las tablas se observa que los docentes encuestados 83 (42%) considera que están de acuerdo y 74 (38%) manifestaron que están totalmente de acuerdo con la gestión institucional del Líder Directivo de la IE 2052 "María Auxiliadora" – Zona Payet – Distrito de Independencia. El estudio concluye que existe una relación lineal alta entre dichas factores; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo. Análogamente, el desempeño docente con las dimensiones profesional, individual y social según los alumnos es alto o bueno. Además, los docentes y estudiantes están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función del líder de las Instituciones Educativas.

A nivel local.

Ruiz, B. (2016), en su tesis titulada "Liderazgo directivo - pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Alberto Leveau García de la provincia de Picota" cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo directivo – pedagógico y el desempeño docente en la I.E. "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota, 2016, la investigación fue de tipo descriptiva, con una muestra conformada por los 51 docentes, entre nombrados y contratados que laboraban en la I.E. "Alberto Leveau García" de Picota, seleccionados de manera no probabilística e intencional, sus principales resultados muestran que la mayoría de los docentes (43%) calificaron con un desempeño deficiente con tendencia a aceptable; eso significa que los docentes, presentan dificultades en el proceso de planificación y ejecución curricular. Análogamente, la mayoría de los docentes (53%) que laboran en la referida Institución

Educativa, consideran que el Director cumple de manera aceptable sus funciones en aspecto académico y pedagógico; por lo que concluye que existe un grado de correlación directa y significativa entre el liderazgo directivo – pedagógico con el desempeño docente en la I.E. "Alberto Leveau García" de la provincia de Picota, 2016.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Variable 1: LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Existen muchas definiciones que refieren al liderazgo pedagógico del director, entre ellos Evans y Lindsay. (2000, p. 231), consideran algunas dimensiones de las teorías sobre el líder a quien se analiza considerando sus características personales (carácter, destreza, habilidad), las partes (figura, enlace, tomador de decisiones, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder.

El Ministerio de Educación, (2016), a través del Marco del Buen Desempeño Directivo precisa que la institución educativa necesita liderazgo directivo. Persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos. La reforma de la escuela requiere configurar este rol desde un enfoque de liderazgo pedagógico. Un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.

Un director con liderazgo pedagógico conduce su gestión democrática orientada al cambio institucional garantizando una enseñanza de calidad y comprometiéndose con los aprendizajes. Esta forma de gestión puede visibilizarse en:

El ejercicio del liderazgo pedagógico, ha de hacer transitar a la institución educativa hacia estándares superiores de enseñanza y posibilitar que se comprometa con sus resultados.

La promoción de la organización autónoma de sus estudiantes para generar participación en la vida escolar.

Una organización interna abierta, comunicativa y adaptable, más democrática en sus procedimientos de toma de decisiones.

La institucionalización de la evaluación como práctica docente colectiva y del aprendizaje de la experiencia de manera continua; es decir, que toda la comunidad educativa aprenda a mirarse y a valorar la evaluación como una oportunidad para aprender, tanto de los logros como de los errores.

Siliceo, A. Angulo y Siliceo, F. (2001), ellos afirman que todo los líderes tienen que poseer cualidad de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación).

Después de muchas concepciones sobre liderazgo pedagógico del director el Ministerio de Educación, (2013, p 10) a través del Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, menciona que un líder pedagógico es alguien que es capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo. El liderazgo del director incide en el mejoramiento escolar, ello implica comprometerse y promover:

La motivación de los maestros.

El desarrollo de las habilidades y capacidades docentes.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.

También es preciso mencionar que el liderazgo es un proceso clave en toda organización y ha sido una preocupación constante tanto de las organizaciones que lo necesitan como de teóricos e investigadores. Los líderes causan profundo impacto en la vida de las personas y las organizaciones. Por estas razones, la complejidad del asunto ha conducido a plantear infinidad de teorías y a intentar explicar qué es el liderazgo. La conclusión es que todavía no existe un enfoque amplio y universalmente aceptado al respecto.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Liderazgo consultivo

Es el liderazgo que permite la consulta a los subordinados y la delegación, pero con el derecho a la última palabra siempre proviene de la dirección. Se tiene cierta confianza en los subordinados, pero no completa; suelen usar constructivamente los pensamientos y opiniones de estos. Las decisiones vitales, generales y de política amplia provienen del nivel predominante permitiendo la toma de decisiones concretas a niveles inferiores. La comunicación fluye en ambos sentidos. Los subalternos tienen cierta autonomía en su trabajo promoviéndose la participación en los procesos de control.

Liderazgo participativo.

Reyes (2004, p.31), dice que los directivos quienes tienen completa confianza en el trabajo de los integrantes del grupo en todos los aspectos, es el liderazgo más efectivo en la toma de decisiones y el más productivo de la empresa. Aquí se proporcionan recompensas económicas y reconocimientos sociales, rara vez se sancionan mayormente se escoge por el grupo poniendo un sistema de participación grupal con las políticas totalmente definidas, se consigue el involucramiento del grupo en la realización de altos objetivos de ejecución, promoviendo nuevas metodologías, la comunicación en todos los sentidos, con una proximidad psicológica entre subordinado y sin rivalidades, tomando decisiones en el grupo. Los intercambios de la administración y los empleados extensos y amistosos, con un alto grado de confianza.

Liderazgo autoritario o autocrático.

Está centrado en las decisiones de la autoridad; los subordinados no tienen libertad para elegir. Según Chiavenato, (2002), el líder autocrático es dominante, imparte órdenes y espera obediencia de los subordinados. Los grupos sometidos al liderazgo autocrático presentan el volumen de trabajo producido, y evidentes señales de tensión, frustración y agresividad. Más que respetado, es temido el líder de este tipo por todo el grupo el que solamente trabaja cuando se encuentra presente.

Líder directivo

No consulta e imparte las órdenes y solo espera que cumplan sus trabajadores. Este líder es dogmático y firme dirige mediante su habilidad para dar o negar recompensa y castigos. Es recomendable según el caso: para resolver situaciones de emergencia, cuando los sub alternos evidencian muy poca madurez emocional y si se presentan deficiencia en los aspectos laborales.

Liderazgo democrático

Según Hernández (2006, p105), dice que el liderazgo democrático es el que permite la participación de todos en el análisis de las principales decisiones del equipo de trabajo. Se caracteriza por la consulta y persuasión a sus subordinados según las propuestas, y el aliento a la participación conjunta es comunicativo en externo, estimulando la participación de los demás y se preocupa por el trabajo.

Facilita la orientación del grupo, ayudando a definir y solucionar los problemas, coordina y sugiere. Los dirigidos con liderazgo democrático presentaron buen trabajo y calidad, acompañado con un buen clima, integrando al grupo y comprometiendo al grupo. Es el estilo recomendado para labores pedagógicas porque crea un alto grado de motivación, tan necesario para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Liderazgo Liberal

Es el liderazgo que le permite toda la libertad para la toma de decisiones ya sea singular o grupal, participando solo cuando el grupo lo solicita y empleando muy poco su poder. El comportamiento del líder es evasivo y sin firmeza. Los grupos sometidos al liderazgo liberal no se desempeñan bien en cuanto a la cantidad ni a la calidad del trabajo, presentando fuertes señales de individualismo, separación grupal, insatisfacción, agresividad y con poco respeto hacia el líder. Solo se enfatiza el liderazgo liberal en el grupo, Según Alvarado, (1996), dice que este liderazgo depende en gran medida de los subalternos fijando sus propias metas y medios para alcanzarlos. Por conceder a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas, las que se limitan básicamente a comunicar, es recomendable cuando el grupo

evidencia un elevado grado de madurez y responsabilidad, manifestando habilidad y seguridad plenamente confiable.

CARACTERÍSTICAS DE UN DIRECTOR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Capacidad técnica: es la capacidad que está relacionada con la capacidad pedagógica del director ya que le permite establecer ciertos objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. Todo esto permite al director ganar reconocimiento y respeto.

Manejo emocional y situacional: se necesita ser capaz de conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. Está relacionado con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por un buen clima escolar, demostrar altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación.

Manejo organizacional: se relaciona con la capacidad de estructurar una organización escolar eficiente, que permita a los docentes que puedan realizar un buen trabajo.

PAPEL QUE DESEMPEÑA UN DIRECTOR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Establecer dirección. Construir una visión compartida de cambio.

Promover el desarrollo de capacidades. Apoyo individual a cada maestro, dar reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas.

Rediseñar la organización. Promover una cultura colaborativa, formación de equipos pedagógicos, involucrar a la familia y comunidad en acciones que favorezcan a los estudiantes en sus aprendizajes.

Gestionar el aprendizaje. Dar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, asesoramiento y orientación).

ESTRATEGIAS PARA GESTIONAR UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO

El monitoreo. Es el proceso de recoger y analizar información de los procesos pedagógicos y didácticos propuestos en el aula y la institución educativa.

El asesoramiento. Es el proceso de acompañar a los docentes de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido.

Variable 2: EL DESEMPEÑO DOCENTE

Existen diferentes definiciones para el desempeño docente entre ellos el Ministerio de Educación, (2013), hace mención que es el desenvolvimiento pedagógico que realiza el docente durante el periodo de E-A teniendo en cuenta las normas laborables en horas pedagógicas. El docente es el agente indispensable de la educación y que contribuye en forma conjunta con la familia, la comunidad y el estado al desarrollo esencial de los estudiantes, inspirado en los principios de la democracia social.

Según Jiménez, (2000), es el profesional de la enseñanza que tiene, en gran medida, la responsabilidad de la educación y la cultura de una sociedad y, por ende, debe ser consciente de la influencia singular y social que genera el desarrollo de su trabajo.

Mientras que Saravia y López, (2008, p 89), dice que el desempeño docente es el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y comprende también el haberse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos.

Espinoza (2010, p. 48), remarca que "la función del profesor no se limita a la trasmisión de conocimientos por importante que sean para la formación intelectual sino que se orientan a la formación esencial, es decir al desarrollo de todas las dimensiones de la persona".

Román y Murillo, (2008), refieren que los desafíos profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del

proceso de trabajo en el aula, se consolidan como coeficientes importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes. Desde allí, entonces, es que interesa conocer cuan preparados están dichos profesionales para implementar procesos de calidad, que asuman la multiplicidad de estudiantes que llegan a sus aulas con el anhelo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Respecto al desempeño docente, Montenegro (2003, p.18), explica que entretanto la competencia sea un patrón general de comportamiento, el desempeño será un sistema de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de su trabajo; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se practica en diferentes niveles: el contexto socio-social, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante un hecho reflexivo. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el juicio evaluativo. Por otra parte, García y Rodríguez (2005, 17), señalan que el buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa. Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito. Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. La clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas. La destreza que deben tener puede aprenderla cualquiera con inteligencia adecuada, que esté dispuesto a correr los riesgos y peligros de actuar de acuerdo con responsabilidades claramente aceptables. El buen maestro, como cualquier profesional, es aquel que conoce su trabajo y lo realiza cabalmente; es el que sabe qué hacer, como parte integrante de la comunidad, trabajará de la manera más eficiente con las personas encomendadas. En resumen, el buen maestro es aquel que se preocupa por alcanzar una eficiencia profesional.

El desempeño docente implica consolidar como actores sociales del cambio así como investigadores permanentes, no performance como eficaces que conocen su materia y que tienen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que ha dispuesto por el sistema. El desempeño es visto como una práctica de investigación lo cual precisa contar con esa capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas en dominar la didáctica y en la plena comprensión y entendimiento de los contenidos, junto a las capacidades que se pretenden desarrollar en el educando.

Didáctica del docente

Medina y Salvador, (2002, p 7), dicen que la didáctica es el tratado riguroso de estudio y fundamentación de la actividad de enseñar, en cuanto que propicia el aprendizaje formativo de los estudiantes en los más diversos contextos. Bernardo (2004, p19), caracteriza como la ciencia que trata de teorías prácticas decisionales sobre lo que se enseña. Debido a esto, su objeto de estudio es la enseñanza sistemática del docente, siendo su contenido la organización y la finalidad es educar al estudiante La didáctica es un campo o rama disciplinar de la pedagogía que trata sobre la sistematización e integración de los aspectos teóricos metodológicos de los procesos comunicativos que tiene como balance el enriquecimiento de los sujetos implicados.

Para Bernardo, (1997, p14), las estrategias de enseñanza son enfoques y modos de actuar que hacen que el docente dirija con cuidado el aprendizaje de los sujetos en formación.

Murrillo, (2007), menciona que los procesos de aula y la enseñanza ejercen directamente un impacto en el aprendizaje y la motivación de los alumnos, afectando los resultados académicos. Los docentes de nivel secundario, debe enseñar con el ejemplo y demostrar en todo momento su competencia en la materia a su load. A sí mismo enseña para el cambio facilitando los saberes teóricos y prácticos de su área de manera crítica, creativa y activa. Las estrategias didácticas empleadas deben tener clara formación, con una secuencialidad coherente de aprendizajes.

Métodos aplicados en la enseñanza

Según Espinoza (2010, p.68), los métodos de enseñanza son conjuntos lógicos y únicos de los procesos que dirigen el aprendizaje, incluyendo desde la presentación y la elaboración de la materia y su verificación y competente rectificación del aprendizaje.

De otra manera se caracteriza al método didáctico como el conjunto de procedimientos que facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje de forma más adecuada al estudiante y su realidad.

También se dice que se justifica porque se sigue ciertas secuencias y no otras. Las estrategias de enseñanza se desprenden del método a emplear y vienen a ser estructuras de actividad realizando los objetivos y contenidos.

A los métodos se puede definir como la organización racional y la práctica de medios, técnicas y procedimientos de enseñanza para dirigir el aprendizaje de los alumnos hacia los resultados que buscamos. Se dice también que el método didáctico es proceder de modo razonado e inteligente para incrementar el conocimiento.

Recursos didácticos

Según Moreno, (2004), distingue a los recursos, medios y materiales Los recursos didácticos son la capacidad de decidir sobre las estrategias que se van a emplear en el proceso Los medios didácticos son el instrumento del que nos servimos para la construcción del conocimiento y los materiales serían los productos diseñados para ayudar en los procesos de aprendizaje.

Al respecto Bernardo, (1997, p158), dice que el material facilita el trabajo forma singular y en equipo, permitiendo a los docentes dedicarse más a la preparación y actividades escolares como también al contacto individual con los alumnos.

Con el balance de consolidar el aprendizaje del educando es imprescindible prever todos los recursos necesarios para el desarrollo de las asignaturas como también adecuarse del ambiente de estudio Se entiende a los recursos didácticos como el aprovechamiento de los medios y materiales que ayudan la tarea de enseñar y facilitan

la comprensión de los contenidos durante el desarrollo del proceso de construcción del conocimiento.

Los recursos más usados son el mapa conceptual, el cuadro sinóptico, el resumen, la red semántica y los organizadores previos. Por otro lado según Bernardo (1997 p 159), los materiales didácticos se pueden clasificar en materiales impresos (libros, cuadernos de trabajo, fichas, separatas), materiales de ejecución (equipos de taller o laboratorio, imprenta, computadora), materiales audiovisuales (proyector multi-media, cine, televisión, video, web, Ward educativo) y materiales tridimensionales o realistas (naturales como una piedra o una planta), manufacturados como (esculturas o mapas y representativos como las obras de arte).

Evaluación del desempeño docente

Stegmann, (2004, p.2), dice que la evaluación de desempeño es un concepto dinámico ya que los empleados siempre serán empleados, ya sea formal o informalmente, con cierta continuidad con las organizaciones, mejorar la calidad de aprendizaje escolar está expresado en el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias evaluadas en base a ciertos criterios e indicadores, requiere oportunidades de aprendizaje que depende de la calidad del desempeño del docente y que involucra el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Para Calla, (2008, p.29), dice que en los últimos años el sistema educativo en América Latina se ha priorizado el mejoramiento de la calidad educativa y en este empeño se ha identificado a la variable desempeño profesional del docente como muy influyente, para el logro de la gestión escolar.

Sobre el sistema de evaluación del desempeño docente el MM EE, (2007, p10), menciona que esta evaluación es un proceso de participación y de carácter sistemático que permite valorar la calidad de la persona, social y profesional del docente, considerando el contexto sus capacidades, y los resultados del aprendizaje, contrastando el ejercicio profesional del educador comparado a los criterios e indicadores de la tarea que realiza.

Mientras que Assaél y López, (2008, p. 48), dicen que este método valora al docente exclusivamente por su desempeño profesional, considerando el contexto y las condiciones que trabaja. La complejidad consiste en una asociación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el docente competente integra en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Fernández, (2007), tiene una definición semejante al decir que es una técnica inmutable de la consecución de datos predilectos y objetivos de su realidad, con la intención de comprobar y valorar el efecto educativo que producen los alumnos y el despliegue de sus capacidades pedagógicas.

Stegmann, (2004, p.6), dice que el docente en evaluación tiene que cumplir con un conjunto mínimo de saberes y competencias exigibles por la trascendencia de su trabajo.

El ministerio de Educación, (2017), en el marco de acompañamiento pedagógico para los niveles de logro de los desempeños que se espera que los docentes muestren durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; en cada rúbrica describe la progresión de desempeño en los niveles del I al IV.

- ✎ Comprometerlos activamente a los estudiantes en el desarrollo de sus aprendizajes.
- ✎ Aprovechar el tiempo para dedicar a los aprendizajes.
- ✎ Fomentar el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- ✎ Emitir juicios de valor según el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar a su enseñanza.
- ✎ Atraer un ambiente de respeto y proximidad antes, durante y después de cada sesión de aprendizaje.
- ✎ Dosificar axiomáticamente el comportamiento de los estudiantes.
- ✎ Hacer la sesión de aprendizaje de tal manera que el propósito de la sesión sea claro.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017?

Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona la capacidad técnica del director como líder pedagógico con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017?

¿En qué medida se relaciona el manejo emocional y situacional del director como líder pedagógico con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017?

¿En qué medida se relaciona el manejo organizacional del director como líder pedagógico con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La investigación fue conveniente realizarlo por cuanto en los últimos años el MMEE a través de una sola evaluación de conocimientos y considerando la escala laboral contemplada en la Ley de la Reforma Magisterial ha designado a docentes de aula como directores de instituciones educativas, sin considerar capacitaciones y experiencia previas a ocupar el cargo. Ello me conllevó a investigar si fue acertada la estrategia implementada por el estado o si estas instituciones educativas están careciendo de directores con liderazgo pedagógico, y de qué manera están influyendo en el desempeño de sus docentes, y por ende en la repercusión de los aprendizajes de las y los estudiantes. Por tanto, este estudio tiene relevancia social, porque sus resultados y conclusiones que van a reforzar la educación en el país considerando las dimensiones de los directores con liderazgo pedagógico ya que es un factor importante que nos permite lograr los objetivos, metas educativas y por tanto lograr un buen trabajo del docente. Para ello, es importante que el director escolar sea un líder en las

instituciones educativas, ya que teniendo un conveniente liderazgo garantizará que los miembros y componentes de la institución educativa cumplan con su funciones y lo que se espera de ellos. La presente investigación es importante por las siguientes razones: La necesidad de destacar lo importante de un estilo de liderazgo adecuado, como un factor necesario para lograr e incrementar la calidad del trabajo docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio – Moyobamba; la obligación de conocer el estilo de liderazgo que tienen los directores de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio, describiendo su actuación y desempeño en su centro de trabajo, habilitará a conocer, si el director cumple las labores que caracteriza y debe tener un líder directivo en la institución educativa. Asimismo permitirá conocer el nivel de desempeño que presentan los docentes en las instituciones educativas polidocentes de Primaria y secundaria de Jepelacio. Es un trabajo que va permitir continuar más investigaciones respecto al liderazgo pedagógico del director en distintos ámbitos (distritos, provincias) del país viendo la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos y metas institucionales. Sus implicancias prácticas, radican en la solución del problema, respecto a la relación del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio, provincia de Moyobamba. Este estudio tiene valor teórico porque para explicar el comportamiento de las factores se recurrió a contenidos que describen a los diferentes estilos de liderazgos pedagógicos de los directores, así como el desempeño docente en las instituciones educativas que nos permitan confirmar las hipótesis de trabajo o en su defecto darle una nueva explicación al liderazgo pedagógico del director y al desempeño docente. Desde luego no deja de tener una utilidad metodológica, puesto que se ha tenido que medir las variables, utilizando instrumentos que permitan recoger datos de esa manera conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente, convirtiéndose en referentes para otros estudios.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

Hi: El liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

Hipótesis específicas

H1: La capacidad técnica del liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio, - Moyobamba, 2017.

H2: El manejo emocional y situacional del liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

H3: El manejo organizacional del liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

Objetivos específicos

Determinar el grado de relación que existe entre la capacidad técnica del liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las IE polidocentes del distrito de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

Determinar el grado de relación que existe entre el manejo emocional y situacional del liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

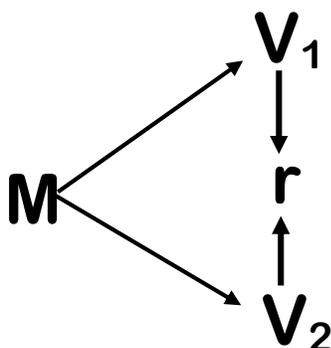
Determinar el grado de relación que existe entre el manejo organizacional del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación se puede definir como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar los factores de estudio. Sirve como instrumento de dirección y restricción para el investigador, en tal sentido, se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se va a realizar un experimento o estudio Hernández (2010), además es No Experimental Transversal.

Para el presente estudio se empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional; el cual permitió examinar la relación o asociación existente entre dos o más factores, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio y se representa en el esquema siguiente:



Donde:

- **M=** es la muestra que representa a los docentes de las I.E polidocentes del distrito de Jepelacio.
- **V₁**=observación correspondiente al liderazgo pedagógico del director.
- **V₂**= observación correspondiente al desempeño docente.
- **r** = es la relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1. Liderazgo Pedagógico

Variable 2. Desempeño docente

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Liderazgo Pedagógico	Líder pedagógico es alguien capaz de conocer, comunicar, convencer, construir sentidos, proponer un destino común y conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo (MED, 2013)	El liderazgo pedagógico del director implica el desempeño directivo en el cumplimiento de las funciones directivas en los diferentes aspectos de la gestión escolar; con énfasis en la dimensión pedagógica, evidenciando el desarrollo de las competencias, capacidades y desempeños previstos en el Marco del Buen Desempeño Directivo	CAPACIDAD TÉCNICA	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo pedagógico • Supervisión pedagógica • Asesoramiento pedagógico • Coordinación • Planificación • Evaluación 	Ordinal
			MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Estímulos • Clima escolar • Conversatorios 	
			MANEJO ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura colaborativa • Equipos de trabajo • Aulas limpias y ordenadas • Sectores de aprendizaje • Servicios higiénicos limpios 	

<p>Variable 2</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Es el conjunto de prácticas y actividades correspondientes del trabajo pedagógico del docente en aula y la IE abarcando los procesos de planificación, ejecución y evaluación de la gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>Es el conjunto de prácticas y actividades correspondientes del trabajo pedagógico del docente en aula y la IE abarcando los procesos de planificación, ejecución y evaluación de la gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>DIDÁCTICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza estrategias de Aprendizaje • Desarrolla habilidades de Enseñanza-Aprendizaje • Contribuye al auto-aprendizaje 	<p>Ordinal</p>
			<p>CLIMA SOCIAL DEL AULA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula • Promueve la formación de valores y ética • Promueve el estudio singular y grupal • Desarrolla la capacidad de reflexión y autocrítica 	
			<p>CONOCIMIENTOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos que imparte • Calidad de la comunicación verbal y escrita • Conoce los estilos de Aprendizaje de los Alumnos 	
			<p>EVALUACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La auto evaluación como criterio de reflexión • La evaluación como valoración del proceso • La evaluación para la toma de decisión 	

2.3. Población y muestra

Población. Estuvo constituido por los docentes de educación primaria que hacen un total de 20 y por los docentes de educación secundaria que suman 34, siendo en total de 54 docentes entre nombrados y contratados de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.

Muestra. Se hizo uso de la técnica del Censo para considerar el grupo muestral, quedando conformado por todos los sujetos (54 docentes entre nombrados y contratados) de la población de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En la presente investigación, se empleó la técnica la encuesta para las dos variables; cuyos instrumentos fueron el cuestionario, con la finalidad de recabar la percepción de los docentes con respecto a su desempeño y al liderazgo pedagógico del director.

Al respecto Ñaupas Paitán, (2009), precisa que el instrumento de recolección de datos es una modalidad de la técnica de la encuesta, observación u análisis de contenido y consiste en formular un conjunto organizado de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo".

Cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director. El objetivo del presente cuestionario fue recabar su opinión de los docentes con respecto al liderazgo pedagógico que ejerce el director de la I.E. El referido instrumento ha sido diseñado por el autor y consta de 20 ítem distribuidos en función de las dimensiones de la variable; y tiene cinco opciones de valoración, siendo el puntaje más alto el 5 y el puntaje menos positivo el 1. Además, con dichas valoraciones se elaboró una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.

Escala de medición	
Deficiente	0 - 50
Aceptable	50 - 75
Bueno	76 - 100

Dimensiones	Item	Valoración
Capacidad técnica	Del 01 al 06	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
Manejo emocional y situacional	Del 07 al 14	
Manejo organizacional	Del 15 al 20	

Cuestionario sobre desempeño docente: el objetivo del presente cuestionario fue recabar la opinión de los docentes con respecto a su desempeño como docentes de aula. El referido instrumento ha sido diseñado por el autor y consta de 25 ítem distribuidos en función de las dimensiones de la variable; y tiene cinco opciones de valoración, siendo el puntaje más positivo el 5 y el puntaje menos positivo el 1.

Escala de medición	
Deficiente	0 - 62
Aceptable	63 - 94
Bueno	95 - 125

Dimensiones	Item	Valoración
Dominio de la didáctica	Del 01 al 07	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
Clima social de aula	Del 08 al 15	
Conocimientos disciplinares	Del 16 al 18	
Evaluación de los aprendizajes	Del 19 al 25	

En relación al proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos como medios técnicos; que nos permitirán recoger datos e información necesaria, para resolver el problema planteado, deben poseer ciertos requisitos que garanticen su eficacia y efectividad al ser aplicados a la muestra de estudio, serán validados mediante juicio de expertos.

En este caso, la validación de los respectivos instrumentos se hizo por la modalidad de juicio de expertos, procediendo luego a estimar la validez y confiabilidad a partir de su opinión cualitativa y cuantitativa, mediante el coeficiente alfa de Crombach a partir de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

En un primer momento, se diseñaron los instrumentos y se consultó como mínimo a tres expertos que ostenten mínimamente el grado académico de magister, quienes se encargaron de analizar y evaluar la estructura de los mismos, a partir de un formato que se les proporcionó. En el segundo instante, se tomaron en cuenta las recomendaciones realizadas por los expertos para corregir los instrumentos que serán aplicados a la población correspondiente, previa opinión reiterada de los jueces, siendo el nivel de confiabilidad del liderazgo pedagógico del director 0,87 y el nivel de confiabilidad para el desempeño docente 0,75; en ambos casos los instrumentos de investigación evidencian alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

En un primer momento, se diseñaron los instrumentos y se consultó como mínimo a tres expertos que ostenten mínimamente el grado académico de magister, quienes se encargaron de analizar y evaluar la estructura de los mismos, a partir de un formato que se les proporcionó. En el segundo instante, se tomaron en cuenta las recomendaciones realizadas por los expertos para corregir los instrumentos que serán aplicados a la población correspondiente, previa opinión reiterada de los jueces, siendo el nivel de confiabilidad del liderazgo pedagógico del director 0,87 y el nivel de

confiabilidad para el desempeño docente 0,75; en ambos casos los instrumentos de investigación evidencian alta confiabilidad.

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

Luego se determinó las hipótesis estadísticas:

H₀: r=0 No existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio, Moyobamba, 2017.

H₁ : r = 0 Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio, Moyobamba, 2017.

Donde:

r : Es el grado de correlación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio, Moyobamba, 2017.

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente trabajo, se solicitó la autorización de los directores de las I.E; para intervenir en el recojo de la información, así como para prevenir y cautelar la confidencialidad de los datos.

III. RESULTADOS.

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

PUNTAJES OBTENIDOS RESPECTO AL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS IE POLIDOCENTES DE JEPELACIO – MOYOBAMBA, 2017.

N°	LIDRAZGO PEDDEL DIRECTOR			PUNTAJE	DESEMPEÑO DOCENTE				PUNTAJE
	CAPACIDAD TÉCNICA	MANEJO EMOC Y SIT.	MANEJO ORG.		DOMINIO DE LA DIDACTICA	CLIMA SOCIAL DE AULA	CONOC DISC	EVAL. DE LOS APRENDIZAJES	
1	16	30	26	72	25	29	12	14	80
2	22	31	30	83	33	31	17	20	101
3	17	27	25	69	26	28	16	18	88
4	18	30	26	74	25	31	17	17	90
5	18	31	26	75	28	32	14	17	91
6	16	29	24	69	27	29	14	16	86
7	21	31	22	74	27	26	14	15	82
8	13	24	23	60	24	25	15	11	75
9	20	32	24	76	29	27	16	14	86
10	16	30	29	75	29	27	17	15	88
11	17	29	26	72	23	22	20	22	87
12	19	27	26	72	31	25	13	18	87
13	15	22	21	58	30	26	13	19	88
14	15	28	25	68	25	29	14	20	88
15	16	28	27	71	30	29	15	21	95
16	18	32	27	77	30	29	16	22	97
17	20	33	26	79	27	30	16	18	91
18	15	31	30	76	28	30	15	16	89
19	15	29	25	69	26	31	12	18	87
20	17	28	26	71	26	28	16	19	89
21	18	28	27	73	27	28	14	17	86
22	17	31	28	76	29	29	17	20	95
23	17	30	27	74	30	27	15	20	92
24	19	32	26	77	31	26	16	21	94
25	20	29	28	77	30	28	16	18	92
26	21	28	25	74	28	29	13	19	89
27	14	27	26	67	25	27	14	17	83
28	13	29	26	68	31	26	15	20	92
29	22	29	25	76	34	29	16	19	98
30	13	23	24	60	28	28	13	18	87
31	19	31	25	75	30	27	14	18	89

32	19	30	29	78	35	29	15	18	97
33	18	33	28	79	34	29	18	20	101
34	14	29	30	73	29	29	15	17	90
35	15	28	27	70	26	29	17	18	90
36	15	28	29	72	27	31	15	21	94
37	15	27	28	70	27	28	16	18	89
38	13	23	24	60	27	27	14	19	87
39	17	27	30	74	32	27	16	19	94
40	17	30	29	76	30	30	15	18	93
41	16	32	28	76	29	31	14	17	91
42	18	33	28	79	28	27	15	18	88
43	18	32	27	77	28	28	15	18	89
44	19	29	30	78	26	28	16	19	89
45	20	31	30	81	24	29	20	19	92
46	21	29	28	78	24	26	18	19	87
47	16	30	30	76	33	30	16	17	96
48	21	29	27	77	30	28	18	15	91
49	15	26	25	66	31	27	17	14	89
50	18	30	30	78	29	30	17	15	91
51	14	32	29	75	28	31	15	16	90
52	15	29	28	72	28	29	16	16	89
53	16	31	25	72	29	28	14	17	88
54	18	26	29	73	32	29	13	19	93

Fuente Datos obtenidos de los instrumentos aplicados a los docentes para conocer el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

En la tabla 01 se presentan los datos recolectados referidos liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba; recogidos mediante un cuestionario cuyo máximo puntaje fue de 100 para la primera variable y 125 puntos para la segunda variable de estudio Ambos instrumentos fueron aplicados a los docentes de las instituciones educativas de Jepelacio-Moyobamba 2017.

En tal sentido, se aprecia los puntajes obtenidos por cada uno de los sujetos; obteniéndose, para el liderazgo pedagógico del director un puntaje grupal de 3947 puntos, una media de 73, así como, un puntaje máximo de 83 y un mínimo de 58 puntos (15 puntos de rango) y una desviación estándar de 5,4 desviaciones respecto a la media, deduciéndose que el liderazgo pedagógico del director es moderado.

Asimismo, se observa los puntajes en el desempeño docente, notándose un puntaje grupal de 4860 puntos, una media de 90 puntos, con un puntaje máximo de 101 y un mínimo de 75 puntos (18 puntos de rango), con una desviación estándar de 48 desviaciones respecto a la media; lo cual indica que están en una relación moderada.

TABLA 02

Resumen de medidas estadísticas descriptivas inherente a las variables de estudio.

Estadísticos descriptivos			
VARIABLES Y SUBVARIABLES	Media	Desviación típica	N
Capacidad Técnica	17,13	2,427	54
Manejo Emocional	29,13	2,503	54
Manejo Organizacional	26,83	2,204	54
Liderazgo Pedagógico	73,09	5,289	54
Desempeño Docente	90,00	4,658	54

Fuente: Datos obtenidos de la tabla 01 y derivados del procesador SPSSv20.

En la tabla 02, se observa un resumen de las medidas estadísticas descriptivas de centralización y dispersión de los 54 sujetos muestrales; en la que se aprecia las medias y las desviaciones estándar para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. Notándose una dispersión de 2,427 respecto a la media, de la capacidad técnica, el manejo emocional en 2,503; el manejo organizacional en 2,204; acumulando una dispersión de 5,289 desviaciones respecto al liderazgo pedagógico del director; la variable del desempeño docente acumula una dispersión de 4,658, la misma que es aceptable.

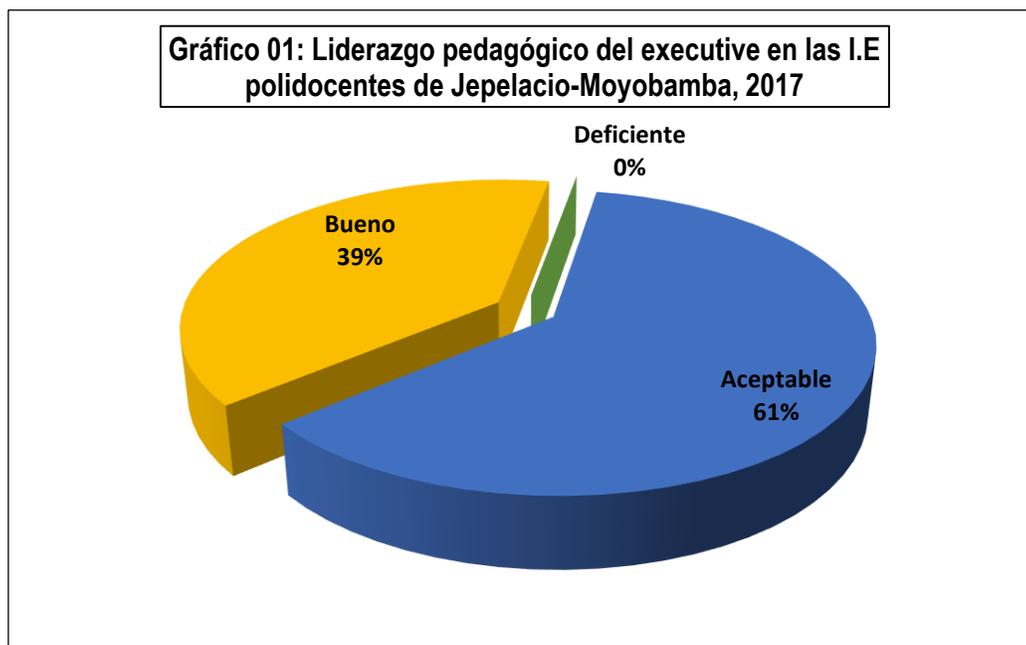
TABLA 03

Liderazgo pedagógico del director en las IE polidocentes del distrito de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

Escala de medición		Cantidad	Porcentaje
Deficiente	0 - 50	0	0%
Aceptable	50 - 75	33	61%
Bueno	76 - 100	21	39%
TOTAL		54	100%

Fuente: Datos obtenidos y organizados a partir de la tabla 1, referido a los puntajes obtenidos sobre el liderazgo pedagógico del director de las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba - 2017.

En la tabla 03, gráfico 01 se aprecia el liderazgo pedagógico del director que evidencian los docentes de las instituciones educativas de Jepelacio en función de la escala de medición cualitativa y cuantitativa; distinguiéndose que el 61% de los docentes (33) afirman que es aceptable el liderazgo pedagógico de los directores ; es decir, sus puntuaciones oscilan entre 50 y 75 puntos; el 39% de los docentes (21) afirman que es bueno el liderazgo de los directores; porque sus puntuaciones fluctúan entre 76 y 100 puntos respectivamente y el 0% dice ser deficiente el liderazgo pedagógico del director.



Fuente Elaboración propia, a partir de los datos presentados en la tabla 03.

TABLA 04

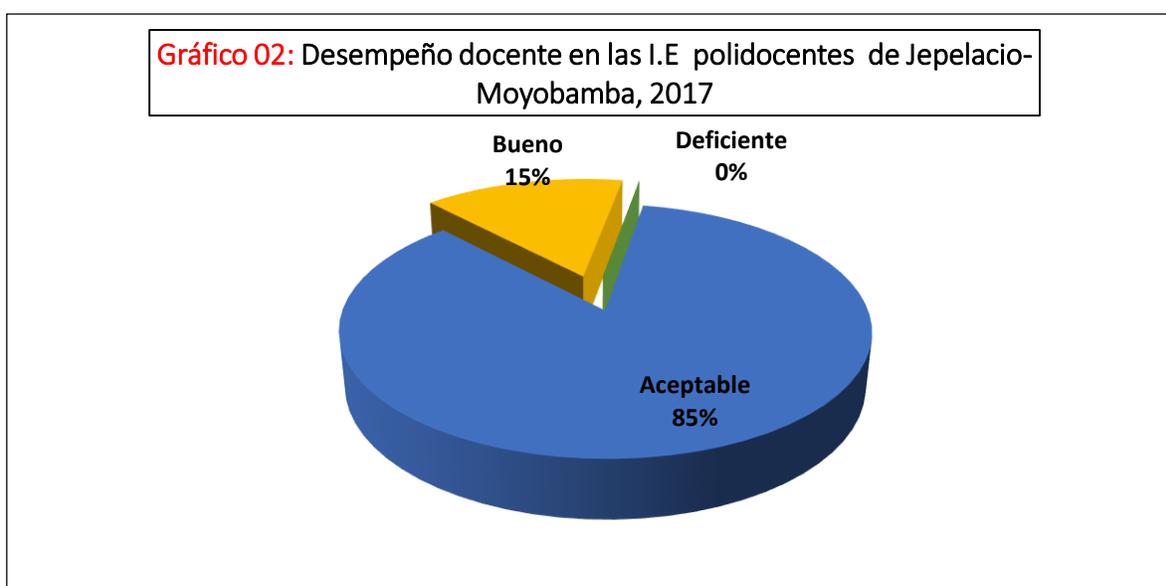
Desempeño docente en las IE polidocentes del distrito de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

Escala de medición		Cantidad	Porcentaje
Deficiente	0 - 62	0	0%
Aceptable	63 - 94	46	85%
Bueno	95 - 125	8	15%
TOTAL		54	100%

Fuente Datos obtenidos y organizados a partir de la tabla 1, referido a los puntajes obtenidos sobre el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio– Moyobamba, 2017.

En la tabla 04 y el gráfico 02, se presentan el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, en función de la escala de medición cualitativa y cuantitativa; distinguiéndose que el 85% de los docentes (46) señalan que su desempeño docente es aceptable; es decir, sus puntuaciones oscilan entre 63 y 94 puntos; el 15% de los docentes (8) señalan que su desempeño docente es bueno; porque sus puntuaciones fluctúan entre 95 y 125 puntos, y el 0% dicen ser deficiente su desempeño docente.

Fuente Elaboración propia, a partir de los datos presentados en la tabla 4.



3.2. A NIVEL CORRELACIÓN

Para este análisis se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, en base a los siguientes niveles criteriosales.

En ese sentido, en la tabla 05 y las gráficas 3, 4 y 5 se presentan las correlaciones (r de Pearson) y su respectivo nivel de significancia entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

TABLA 05

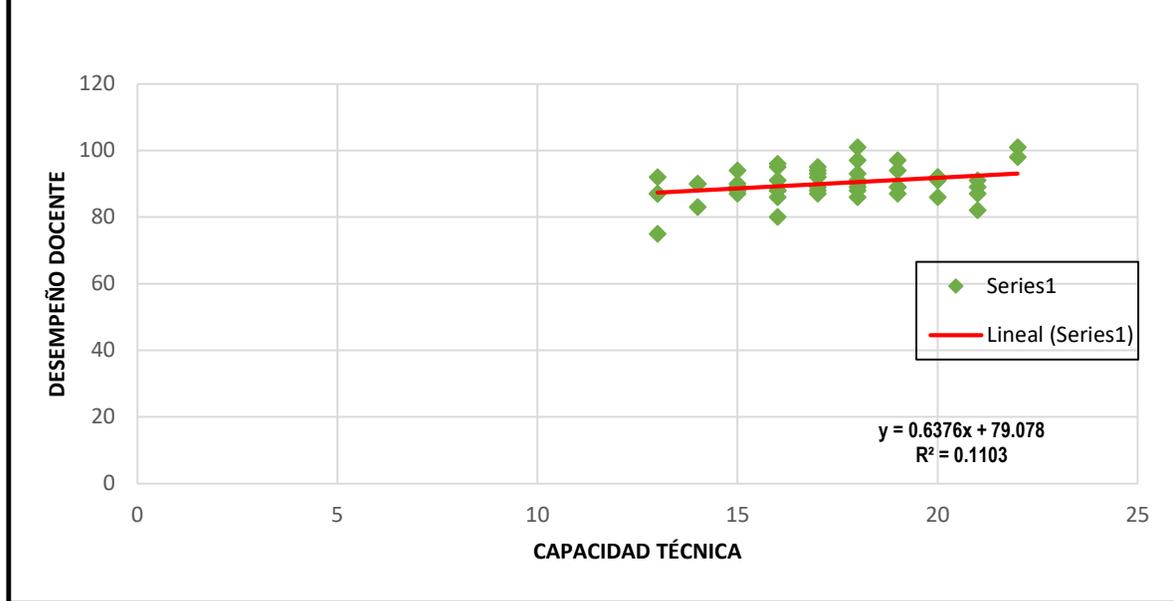
Correlaciones entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba – 2017.

Correlaciones de Pearson		Capacidad técnica	Manejo emocional	Manejo organizacional	Liderazgo pedagógico	Desempeño docente
CAPACIDAD TECNICA	Correlación de Pearson	1	,454**	,110	,719**	,332*
MANEJO EMOCIONAL	Correlación de Pearson	,454**	1	,387**	,843**	,353**
MANEJO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,110	,387**	1	,650**	,526**
LIDERAZGO PEDAGOGICO	Correlación de Pearson	,719**	,843**	,650**	1	,538**
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,332*	,353**	,526**	,538**	1
	N	54	54	54	54	54
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)						
* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral)						

Fuente Elaboración propia, a partir de los datos procesados en el SPSSV19 respecto a los puntajes totales de los docentes en cada una de las variables de estudio.

El grado de correlación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente es 0,538; es decir, existe un grado de relación positiva moderada; lo cual significa que el liderazgo pedagógico del director tiene incidencia en el desempeño docente. Además, la correlación fue significativa en el nivel 0.01 con un examen estadístico respectivo.

GRÁFICO 03: CORRELACIONES ENTRE LA CAPACIDAD TÉCNICA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I.E POLIDOCENTES DE JEPELACIO - MOYOBAMBA, 2017

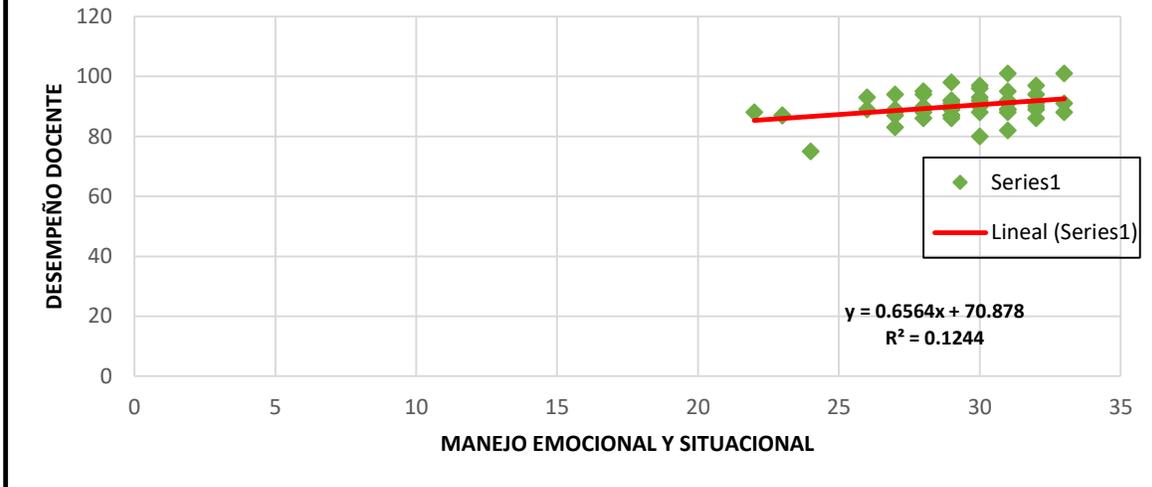


Fuente Elaboración propia a partir de los datos presentados en la tabla 01 y 05 respectivamente, referidos a los puntajes obtenidos por los 54 docentes de las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

En el gráfico 03, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño docente es explicado o depende del 11,03% de la capacidad técnica del liderazgo pedagógico del director y la diferencia (88,97%) se debe a otros factores o causas ajenas a la capacidad técnica del liderazgo pedagógico del director. Por tanto, se asume que existe una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio.

El grado de asociación entre la capacidad técnica del liderazgo pedagógico y el desempeño docente es 0,332; es decir, existe un grado de correlación positiva baja; lo cual significa que la capacidad técnica del liderazgo pedagógico del director, tiene poca significatividad en el desempeño docente, en las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

GRÁFICO 04: CORRELACIONES ENTRE EL MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I.E POLIDOCENTES DEL DISTRITO DE JEPELACIO - MOYOBAMBA-2017.



Fuente Elaboración propia a partir de los datos presentados en la tabla 01 y 05 respectivamente, referidos a los puntajes obtenidos por los 54 docentes de las IE polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

En el gráfico 04, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño docente es explicado o depende del 12,44% del manejo emocional y situacional del liderazgo pedagógico del director y la diferencia (87,56%) se debe a otros factores o causas ajenas al manejo emocional y situacional del liderazgo pedagógico del director. Por tanto, se asume que existe una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio.

El grado de acercamiento entre el manejo emocional y situacional del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente es 0,353 es decir, existe un grado de correlación positiva baja, lo cual significa que el manejo emocional y situacional del liderazgo pedagógico del director tiene una mínima incidencia en el desempeño docente. Además, en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017.

GRÁFICO 05: CORRELACIONES ENTRE EL MANEJO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I.E POLIDOCENTES DE JEPELACIO-MOYOBAMBA, 2017.

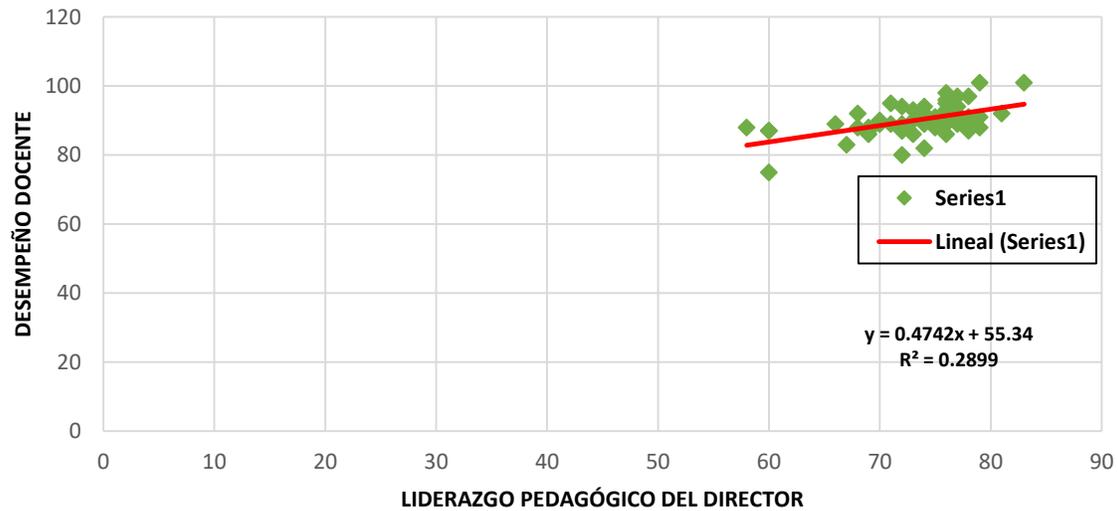


Fuente Elaboración propia a partir de los datos presentados en la tabla 01 y 05 respectivamente, referidos a los puntajes obtenidos por los 54 docentes de las IE polidocentes de Jepelacio-Moyobamba, 2017.

En el gráfico 05, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño docente es explicado o depende del 27.62% del manejo organizacional del liderazgo pedagógico del director y la diferencia (72.38%) se debe a otros factores o causas ajenas al manejo organizacional del liderazgo pedagógico del director. Por tanto, se asume que hay una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio.

El grado de acercamiento entre el manejo organizacional del liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente es 0,526 es decir, existe un grado de Correlación positiva moderada, lo cual significa que el manejo organizacional del liderazgo pedagógico del director tiene una regular incidencia en el desempeño docente. Además, en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio – Moyobamba, 2017 la correlación fue significativa positiva baja en el nivel 0,05 con un examen estadístico bilateral.

GRÁFICO 06: CORRELACION ENTRE LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I.E. POLIDOCENTES DE JEPELACIO - MOYOBAMBA, 2017.



Fuente Elaboración propia a partir de los datos presentados en la tabla 01 y 05 respectivamente, referidos a los puntajes obtenidos por los 54 docentes de las IE polidocentes de Jepelacio-Moyobamba, 2017.

Asimismo, en el gráfico 06, se muestra el coeficiente de determinación, el cual indica que el desempeño docente es explicado o depende del 28.99% del liderazgo pedagógico del director y la diferencia (71.01%) se debe a otros factores o causas ajenas al liderazgo pedagógico del director. Por tanto, se asume que hay una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio. El grado de correlación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente es 0,538; es decir, existe un grado de relación positiva moderada; lo cual significa que el liderazgo pedagógico del director tiene incidencia en el desempeño docente. Además, la correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral.

IV. DISCUSIÓN

Después de describir y establecer el grado de relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente, como resultado de la revisión de ambas variables; así como de conocer el liderazgo pedagógico del director y la repercusión que genera en el desempeño docente, corresponde realizar algunos argumentos de coincidencia y discrepancia frente a otros estudios.

El objetivo del estudio fue determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017; eso implica primero, identificar el nivel de liderazgo y desempeño que tienen en este caso los encuestados respecto a cada una de las variables y luego correlacionarlo para establecer el grado de correlación entre ellas y cada una de sus dimensiones. Entonces, los resultados a nivel descriptivo indican que la mayoría de los docentes (85%) calificaron con un desempeño aceptable; eso significa que los docentes presentan un buen desenvolvimiento en el dominio de la didáctica, clima social de aula, conocimientos disciplinares y la evaluación de los aprendizajes. Análogamente, la mayoría de los docentes (61%) que laboran en estas instituciones educativas polidocentes, consideran que los directores cumplen de manera aceptable con sus funciones en el aspecto académico y administrativo; mostrando interés por el aprendizaje de los estudiantes, toma decisiones acertadas para el mejoramiento de la institución educativa; en el aspecto organizacional, intenta desarrollar la capacidad técnica, manejo emocional y situacional. El análisis correlacional presentado en la tabla 05, precisa los resultados; haciéndose objetivo un grado de correlación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente de 0,538; es decir, una correlación moderada y con dirección positiva, esto significa que los aspectos del liderazgo pedagógico del director inciden directamente en el desempeño docente y cada una de sus dimensiones. Además, el coeficiente de determinación, explica que el desempeño docente depende del 28.99% del liderazgo pedagógico del director y la diferencia (71.01%) se debe a otros factores o causas ajenas al liderazgo pedagógico del director. Por tanto, se asume que existe una correlación lineal directa entre ambas variables de estudio. En forma comparable, existe correlación directa entre el

desempeño docente y cada una de las dimensiones del liderazgo pedagógico del director. Consecuentemente, estos resultados a nivel descriptivo y correlacional confirman las hipótesis de investigación; es decir, que liderazgo pedagógico de un director implica asumir la responsabilidad de liderar pedagógicamente a los docentes, brindándole asistencia técnica en todos los aspectos; tal como lo expresa el Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente. Por eso, se concuerda con las conclusiones del estudio realizado por Hidalgo (2008), cuando manifiesta que entre las características más comunes del ejercicio de la dirección es la multiplicidad de tareas a las que el director tiene que atender y ello puede llevarse a cabo de diferentes formas; destacando que el director gerencialista es una persona imitativa, con falta de visión de futuro, centrado en el control, es una persona que administra, acepta las cosas como están. El director con liderazgo, es él mismo, único, no imita, es innovador, creador, inspira confianza a sus compañeros y tiene una visión de futuro que se plasma en un determinado proyecto de escuela.

Igualmente, se coincide plenamente con las conclusiones de Rodríguez, M (2012), quién determinó que existe una relación significativa moderada entre liderazgo y desempeño docente. Además, existe correlación entre la percepción del liderazgo del director y las dimensiones: motivación para el trabajo y participación. Se concluyó que un buen liderazgo directivo conlleva a un buen desempeño docente y mejora de la calidad en educación. Por su parte, Sorados (2010), en su estudio concluye que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03. La dimensión que más influenció en la calidad de la gestión educativa es la pedagógica. Se determinó que entre las variables de investigación liderazgo y calidad de gestión existe una correlación conjunta, directa y significativa.

Obviamente, cuando se habla de buen desempeño docente, se hace alusión a varios aspectos; pero fundamentalmente al desempeño pedagógico de los docentes; es decir, un desempeño es bueno, cuando el docente toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su

clase, la cual siempre planifica previamente; durante el desarrollo de la clase procuran aclarar dudas y reforzar el aprendizaje a través de actividades individuales y grupales, dentro y fuera del aula, aprovechando los recursos del entorno para el afianzamiento de los aprendizajes (Espinosa, 2014).

Graffe, G J (2002); destaca que el director con liderazgo pedagógico debe tener un conjunto de competencias; toma de decisiones y generación de un clima de participación y de trabajo en equipo, junto al instrumental metodológico requerido para lograrlo. Finalmente, concluye que la gerencia de la institución educativa es un proceso a través del cual el directivo le da direccionalidad a la escuela, al orientar la tarea docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr el proyecto educativo concertado, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. Además, el sistema gerencial a instaurar en la escuela para lograr su excelencia académica requiere; crear el deseo de la mejora de las prácticas pedagógicas y de la gestión de la escuela; crear la creencia de que se puede hacer, a través de la promoción y liderazgo de proyectos sencillos; proporcionar los medios conceptuales pedagógicos, materiales y tecnológicos para hacerlo. Entonces, estas coincidencias respecto a las conclusiones de otros estudios; significan que hay un mejor liderazgo directivo – pedagógico; se mejora el desempeño de los docentes; dicho de otro modo, si un directivo de una Institución Educativa ejerce su labor en el contextos del buen desempeño, de ser un líder pedagógico entonces los docentes; mostrando liderazgo, autoridad académica, habilidades de direccionamiento, organización de las jornadas de reflexión y sobre todo de asistencia técnica y acompañamiento; es muy importante que repercuta favorablemente en el desempeño docente; mejorando los procesos de planificación y ejecución curricular; así como la comprensión sobre el manejo de los enfoques pedagógicos, el uso de las herramientas pedagógicas, el uso adecuado de los materiales educativos, la aplicación adecuada de los instrumentos de evaluación No obstante, también es necesario que un director con liderazgo pedagógico; tenga un buen manejo de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa y su entorno, para impulsar la participación de todos en la implementación del proyecto educativo institucional. En efecto, el perfil profesional de

un buen director puede resumirse en: la capacidad para ejercer dirección a la gestión de la escuela en un ambiente y cultura de trabajo en equipo guiado a la participación creativa y la innovación; habilidad para obtener y procesar información relevante para planificar y solucionar problemas; capacidad de negociación y generación de compromiso; liderazgo centrado en el aspecto pedagógico; disposición de aprender; habilidad para formar y asesorar en los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes y administrativos, y capacidad de establecer unión con la comunidad y su entorno, entre otras.

V. CONCLUSIONES

El liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017. Por cuanto, existe una Correlación positiva moderada de 0,538; es decir, los directores que siempre tienen un liderazgo pedagógico, repercute directamente en el desempeño docente.

La capacidad técnica del director se relaciona directamente con el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio - provincia de Moyobamba, 2017. Por cuanto, existe una relación baja y positiva de 0,332; es decir, los directores que hacen uso de su capacidad técnica; como monitoreo pedagógico, supervisión pedagógica, asesoramiento pedagógico, coordinación, planificación, evaluación, tienden a mejorar el desempeño docente.

El manejo emocional y situacional del director se relacionan directamente con el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017. Por cuanto, existe una relación baja y positiva de 0,353; es decir, los directores que aplican el manejo emocional y situacional como: motivación, estímulos, clima escolar y conversatorios influyen en el desempeño docente.

El manejo organizacional del director se relacionan directamente con el desempeño docente de las IE polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017; por cuanto, existe una relación moderada y positiva de 0,526; es decir, los directores que aplican todos los indicadores de su capacidad organizacional influyen en el desempeño docente.

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio, consideren la implementación de las rúbricas de desempeño docente como instrumento de evaluación de calidad educativa siendo vigilada por entes intermedios (DRE, UGEL), Ministerio de Educación o instituciones que apoyen al logro de objetivos a corto y largo plazo. Logrando evaluaciones internas y hetero - evaluación docente - director, director-docente, docentes – alumnos. Asumiendo que las evaluaciones no atentan contra el empleo de los docentes sino mirar como una oportunidad para identificar falencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje y mejorar el desempeño de los docentes.

A los docentes acompañantes de los diferentes programas educativos, especialistas de educación primaria y secundaria de la UGEL – Moyobamba, fortalecer las capacidades y competencias de los docentes de estas instituciones educativas en el manejo de diversas estrategias en las áreas y grados de estudio, y a los directores en el manejo de las rúbricas para hacer un buen monitoreo y asesoramiento a sus docentes, sabiendo que la capacidad técnica del director influye positivamente en el desempeño de los docentes.

A los directores y docentes de las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio, realizar una investigación cualitativa con el afán de conocer las opiniones de los alumnos. Un estudio de las relaciones humanas docentes – alumnos, director–docente, individual administrativo y padres de familia la cual ayudará a conocer los aspectos que ayuden a mejorar el clima institucional.

A los responsables de la Universidad César Vallejo tener en cuenta las conclusiones, y que las investigaciones que realizamos sean difundidas en exposiciones, para ser sustentadas la relación que se da sobre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente.

VII. REFERENCIAS

- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Lima: Derrama Magisterial.
- Ander, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio; BC de San Marcos.
- Bolivar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En A Medina (coord): El liderazgo en educación (pp 25-46) Madrid: UNED. Recuperado de: WWW2educarchilecl/UserFiles%5cLiderazgo%20y20%mejoraP.
- Campos, L. (2012). *Tesis: Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – región Callao*.
- Guibovich, L. (2006). *Antropología liderazgo y cultura organizacional Lima: Universidad Villarreal*, p. 185, 186 (B Publica de Lima) 306- G91.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes*. Instituto de Pedagogía Popular, N° de informe 45 Canadá: Internacional Agencia del Desarrollo.
- Espinosa, G. (2014). *“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, provincia de El Oro, en el año 2013-2014”- Universidad Católica de Loja*.
- García E y Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. México DF: Trillas.
- Hellriegel, D. (2005). *Administración*. México DF: Internacional Thomson Editores Pág 418 (BC de San Marcos) HD 31 H37 2005.

- Hernández, M. (2013). *Estrategias gerenciales para la calidad de desempeño de los directores de la Parroquia Tamare del Municipio Mara República Bolivariana de Venezuela Universidad del Zulia.*
- Mansilla, J. (2007). *Tesis: “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución “Inmaculada Concepción” Lima: “UNMSM”.*
- Ministerio de Educación de Chile, (2007). *Evaluación de Desempeño Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos Unidad de gestión y mejoramiento educativo división educación general.*
- Ministerio de Educación del Perú, (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo Escuela Lima – Perú Aprobado mediante RSG N° 304 -2014 – MINEDU.*
- Ministerio de Educación del Perú, (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU.*
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente.* Bogota: Magisterio (B de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Puerta, L. (2012). *“Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización pedagógica del centro de educación inicial Juan Santiago Guasco de valle de la pascua estado guárico”.*
- Primitivo, Q. (2011). *“Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010”.*

- Reyes, T. (2012). *Tesis: Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao.*
- Rincon, J. (2005). *Tesis: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas Año 2005” Lima: “UNMSM”.*
- Rodríguez, M. (2012). *Tesis Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao.*
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa Tesis no publicada de maestría de la Universidad nacional Mayor de San Marcos.*
- Zarate, D. (2011). *Tesis: Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.*

ANEXOS

MATRÍZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS

“LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I.E. POLIDOCENTES DE JEPELACIO - MOYOBAMBA, 2017”

AUTOR: Br Javier Sánchez Flores

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA: Se desconoce el grado de relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017									
FORMULACION DEL PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO						
¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017?	Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017.	El liderazgo pedagógico del director se relaciona directamente con el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017	<p>VARIABLE 1</p> <p align="center"><u>LÍDER PEDAGÓGICO</u></p> <p>Definición conceptual: Líder pedagógico es alguien capaz de conocer, comunicar, convencer, construir sentidos, proponer un destino común y conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo. (MED, 2013)</p> <p>Definición operacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td align="center">CAPACIDAD TECNICA</td> <td>a) Monitoreo b) Asesoramiento. c) Coordinación. d) Planificación. e) evaluación</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores		CAPACIDAD TECNICA	a) Monitoreo b) Asesoramiento. c) Coordinación. d) Planificación. e) evaluación
Variable	Dimensiones	Indicadores							
	CAPACIDAD TECNICA	a) Monitoreo b) Asesoramiento. c) Coordinación. d) Planificación. e) evaluación							

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	LÍDER PEDAGÓGICO	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	f) Motivación g) Estímulos. h) Clima escolar i) Conversatorios.
1. ¿La capacidad técnica se relaciona con el desempeño docente en las I.E. de Jepelacio - Moyobamba, 2017?	1. Determinar el grado de relación que existe entre la capacidad técnica y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017	1. La capacidad técnica se relaciona directamente con el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017		MANEJO ORGANIZACIONAL	j) Cultura colaborativa. k) Equipos de trabajo. l) Aulas limpias y ordenadas m) Sectores de aprendizaje n) Servicios higiénicos limpios.
2. ¿El manejo emocional y situacional se relaciona con el desempeño docente en las I.E. polidocentes del de Jepelacio, - Moyobamba, 2017?	2. Determinar el grado de relación que existe entre el manejo emocional y situacional y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio, - Moyobamba, 2017	2. El manejo emocional y situacional se relaciona directamente con el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017			
3. ¿El manejo organizacional se relaciona con el	3. Determinar el grado de relación	3. El manejo organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en las I.E. polidocentes de			

VARIABLE 2

DESEMPEÑO DOCENTE

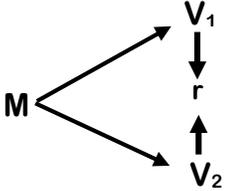
Definición conceptual:

Es el desenvolvimiento pedagógico que realiza el docente durante el periodo de E- A teniendo en cuenta las normas laborables en horas pedagógicas.

El profesor es agente fundamental de la educación y contribuye conjuntamente con la familia, la comunidad y el estado al desarrollo integral del educando, inspirado en los principios de la democracia social. Los niveles de desempeño en nuestro caso son didácticos, personales, motivacionales, de orientación y habilidad en y para la enseñanza. MED, 2013

desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017?	que existe entre el manejo organizacional y el desempeño docente en las I.E. polidocentes de Jepelacio, - Moyobamba, 2017	Jepelacio, - Moyobamba, 2017	Definición Operacional		
			Variable	Dimensiones	Indicadores
			DESEMPEÑO DOCENTE	DOMINIO DIDACTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza estrategias de Aprendizaje. • Desarrolla habilidades de Enseñanza-Aprendizaje. • Contribuye al auto-aprendizaje.
CLIMA SOCIAL DEL AULA	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Promueve la formación de valores y ética. • Promueve el estudio individual y grupal. • Desarrolla la capacidad de 				

					reflexión autocrítica.
				CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos que imparte. • Calidad de la comunicación verbal y escrita. • Conoce los estilos y ritmos de Aprendizaje de los Alumnos.
				EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de evaluación • La evaluación como valoración del proceso • La evaluación para la toma de decisiones

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS								
<p>En la presente investigación se empleará el diseño correlacional cuyo esquema es el siguiente:</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Donde:</p> <p>M=Es la muestra que representa a los docentes de las I.E polidocentes de Japelacio.</p> <p>V1=Observación correspondiente al liderazgo pedagógico del director.</p> <p>V2= Observación correspondiente al desempeño docente</p> <p>r = Es la relación entre variables de estudio.</p> </div>	<p>POBLACIÓN: La población será la siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="724 459 1096 781"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>Nº DE DOCENTES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PRIMARIA</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>SECUNDARIA</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>54</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA: La muestra será toda la población haciendo uso de la técnica del CENSO</p>	NIVEL	Nº DE DOCENTES	PRIMARIA	20	SECUNDARIA	34	TOTAL	54	<p>Para la recolección de datos en la variable líder pedagógico se empleará como técnica la observación mediante un cuestionario y para medir el desempeño docente se empleará como técnica la observación mediante un cuestionario Para el análisis de los datos se empleará técnicas estadísticas (promedio, frecuencias, porcentaje, desviación estándar y pirsan-</p> <p>El proceso de datos será tradicional.</p>
NIVEL	Nº DE DOCENTES									
PRIMARIA	20									
SECUNDARIA	34									
TOTAL	54									

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR

Estimado docente la presente encuesta pretende conocer el liderazgo pedagógico del director en la institución educativa donde usted labora. Por ello rogaría a usted responda con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

I. DATOS GENERALES.

1.1. I.E. donde labora.....

1.2. Nivel de enseñanza: **PRIMARIA () SECUNDARIA ()**

1.3. Condición de trabajo: **CONTRATADO () NOMBRADO ()**

II. INDICACIONES.

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de liderazgo pedagógico del director en la institución educativa donde usted labora. Marca con (X) en el casillero que consideres según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable (5) y menos favorable (1). Marca solo una a cada pregunta.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
CAPACIDAD TÉCNICA						
01	Con qué frecuencia el director hace un seguimiento secuencial y organizado a la práctica docente.					
02	Le acompaña el director en los procesos pedagógicos y didácticos de cada sesión de aprendizaje.					

03	El director da disposiciones para que los docentes se concentren en sus actividades pedagógicas.					
04	El director coordina con los docentes para tomar decisiones que mejoren la práctica docente.					
05	Con qué frecuencia el director asume sus roles y funciones que le corresponden.					
06	El director promueve la innovación y capacitación docente para su buen desempeño en aula.					
MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL						
07	Con qué frecuencia el director motiva e incentiva a los docentes para el logro de un mejor desempeño docente docente.					
08	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
09	El director se interesa por mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
10	El director soluciona oportunamente los conflictos que se presenta en la institución educativa.					
11	El director es ejemplo de persona en su vida social y laboral.					
12	El director mantiene una comunicación fluida y horizontal con los docentes					
13	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y comunidad.					
14	El director es democrático.					
MANEJO ORGANIZACIONAL						
15	El director fomenta la colaboración y participación del docente para actividades académicas y participativas.					
16	El director promueve el trabajo en equipo.					
17	El director se preocupa por tener aulas limpias y ordenadas.					
18	El director facilita los aprendizajes de los estudiantes a través de los espacios pedagógicos.					

19	El director facilita a los docentes la preparación de materiales educativos para el trabajo en aula.					
20	El director se interesa por el buen estado y funcionamiento de los servicios higiénicos.					

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente la presente encuesta pretende conocer el desempeño docente en la institución educativa donde usted labora. Por ello rogaría a usted responda con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

I. DATOS GENERALES.

1.1. I.E. donde labora.....

1.2. Nivel de enseñanza: **PRIMARIA** () **SECUNDARIA** ()

1.3. Condición de trabajo: **CONTRATADO** () **NOMBRADO** ()

II. INDICACIONES.

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del desempeño docente en la institución educativa donde usted labora. Marca con (X) en el casillero que consideres según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable (5) y menos favorable (1). Marca solo una a cada pregunta.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DOMINIO DE LA DIDÁCTICA						
01	Programo mis sesiones de aprendizaje con los procesos pedagógicos y didácticos por áreas.					
02	Llamo la atención de mis alumnos y alumnas con actividades curiosas relacionados con el tema.					
03	Facilito la construcción de los aprendizajes de mis estudiantes.					

04	Soy motivador en cada sesión de aprendizaje.					
05	Doy a conocer y hago recordar el propósito a lograr en cada sesión de aprendizaje.					
06	Las estrategias que utilizo me dan resultados positivos en la mejora de los aprendizajes de mis estudiantes.					
07	Muestro a mis alumnos y alumnas algunas situaciones sorprendentes acompañadas de dibujos e imágenes.					
CLIMA SOCIAL DE AULA						
08	Me interrelaciono y tengo buen trato con los estudiantes.					
09	Me identifico con la institución educativa.					
10	Fomento en los estudiantes la práctica de valores.					
11	Soy ejemplo de trabajo y perseverancia en la institución educativa.					
12	Desarrollo en mis estudiantes la capacidad de reflexión y autocrítica.					
13	En cada sesión de aprendizaje junto a los estudiantes ponemos en práctica las normas de convivencia.					
14	Promuevo en mis estudiantes los trabajos grupales.					
15	Fomento el diálogo entre compañeros sobre todas las concepciones que tienen de sí mismo.					
CONOCIMIENTOS DISCIPLINARES						
16	Defino con claridad los conceptos propios de cada área.					
17	Desarrollo en cada sesión de aprendizaje la integración de áreas curriculares.					
18	Resuelvo dudas de mis estudiantes sobre los contenidos que se imparte.					
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
19	Distingo la evaluación formativa de la sumativa.					
20	Promuevo en mis estudiantes la metacognición en cada sesión de aprendizaje.					

21	Genero en mis estudiantes situaciones problemáticas para la autoevaluación y coevaluación.					
22	Utilizo buenos mecanismos que posibilite un juicio valido y confiable acerca de sus logros de mis estudiantes.					
23	La formulación de desempeños por cada sesión de aprendizajes están contextualizados de acuerdo al grado de estudios.					
24	Tengo dificultades para elaborar mis instrumentos de evaluación.					
25	Evalúo el progreso de mis estudiantes de inicio a fin.					

**CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
Experto 2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	36
Experto 3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	43
SUMA	10	11	12	13	13	13	12	11	11	10	73
Varianza	0,33	0,33	0,00	0,33	0,33	0,33	1,00	1,33	0,33	0,33	14,33

Sumatoria Var 4,67

Var total 14,33

Crombach= 0,75

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n \cdot S_t^2 - \sum S_i^2}{n-1 \cdot S^2}$$

En donde:

r_n = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_t^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir el liderazgo pedagógico, evidencia una ALTA confiabilidad

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. **DATOS GENERALES**
 Apellidos y Nombres del experto : RICHARD HAROL GUERRA HIDALGO
 Grado Académico : MAESTRO EN EDUCACIÓN
 Institución donde labora/Cargo : UGEL - SAN MARTIN
 Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO - LIDERAZGO PEDAGÓGICO
 Autora del instrumento : DR. JAVIER SANCHEZ FLORES.

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			✓		
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				✓	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			✓		
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.			✓		
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					✓
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
TOTAL						37

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD.**
EL INSTRUMENTO TIENE VALIDEZ Y
ES CONFIABLE PARA SU APLICACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 37 ptos.

T/21/04/2017


 Mg. Richard Harold Guerra Hidalgo
 CPPe SM. 0351574

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Barbarán Mozo, Hipólito Percy
 Grado Académico : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Institución donde labora/Cargo : UCV/EPG - TPTO.
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario.
 Autora del instrumento : DR. JAVIER SÁNCHEZ FLORES.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			X		
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X		
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos; hipótesis y variable de estudio.				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.			X		
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.			X		
TOTAL				36		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento evidencia aceptablemente con los criterios de validación, no obstante, debe mejorar las observaciones indicadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Buena (36 ptos)

T: ABRIL OCL 2017


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Gustavo Ramirez Garcia.
 Grado Académico : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN-EDUC.
 Institución donde labora/Cargo : EPG. - UCV - TARAPOTO.
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario - Liderazgo Pedagógico.
 Autora del instrumento : Dr. Javier Sánchez Díaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL					44	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El cuestionario sobre liderazgo pedagógico cumple con los criterios y es aplicable y pertinente.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : MB. (24 pts)


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 91169463

TARAPOTO, 28/04/2017

**CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE
DESEMPEÑO DOCENTE**

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Experto 2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	37
Experto 3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
SUMA	11	11	11	13	14	13	12	11	13	12	77
Varianza	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,00	0,33	0,33	0,00	12,33

Sumatoria Var 2,67
Var total 12,33

Alfa de Crombach= 0,87

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_n = \frac{n}{n-1} * \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

r_n = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_t^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir el desempeño docente, evidencia una ALTA confiabilidad

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : RICHARD HAROL GUERRA HIDALGO
 Grado Académico : MAGISTER EN EDUCACION
 Institución donde labora/Cargo : UGEL - SAN MARTÍN

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO - DESEMPEÑO DOCENTE.
 Autora del instrumento : BR. JAVIER SÁNCHEZ FLORES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos; hipótesis y variable de estudio.				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						40.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

EL CUESTIONARIO ES VÁLIDO Y
CONFIABLE; PUEDE APLICARSE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 40 puntos.

T. / 21-04-2017


Mg. Richard Harold Guerra Hidalgo
CPPe SM. 0351574

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 Grado Académico : Doctor en Ciencias de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : DRE SM/Especialista en Educación - EPG-UCV T// Docente de Investigación

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del instrumento : Dr. Javier Sánchez Flores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			X		
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						41.

III.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El presente cuestionario cumple satisfactoriamente con los criterios de validación, por tanto es aplicable y confiable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : May bueno (41 pts)
Moyobamb, 21/04/17


 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
 CPPe N° 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA**

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Gustavo Ramirez Garcia
 Grado Académico : Dr. en Administración de la Educación
 Institución donde labora/Cargo : EPE - UCV - TARAPOTO.
 Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario - Desempeño Docente
 Autora del instrumento : Br. Javier Sanchez Diaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos; hipótesis y variable de estudio.					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión.				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						44

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El cuestionario sobre desempeño docente es aplicable y pertinente, por cumplir con los criterios de validación

PROMEDIO DE VALORACIÓN : MB. (44 pts)


 Dr. Gustavo Ramirez Garcia
 DNI. 01109483

Tarapoto, 28/04/2017

Año del Buen Servicio al Ciudadano

El director de la I.E. N° 00508 - "Rogelia Izquierdo Olórtegui" del distrito de Jepelacio, provincia de Moyobamba, región San Martín.

Que suscribe,

HACE CONSTAR

Que, el profesor *Javier Sánchez Flores* con DNI 45155630 estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Moyobamba, realizó la aplicación de instrumentos de recolección de datos a nuestros docentes de aula, sobre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente.

Se expide la presente para fines que le sean conveniente.

Jepelacio, 13 de ABRIL 2017.

Es conforme,

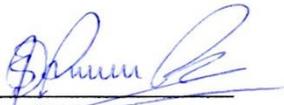


Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo JAVIER SÁNCHEZ FLORES, identificado con DNI ()
OTRO () Nº: 45155630, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS POLIDOCENTES
DE SEPELACU. MOYOBAMBA, 2017 en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

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


FIRMA

DNI: 45155630

FECHA: 06-04-18

Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

24% INDICE DE SIMILITUD	24% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	0% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
2	www.scielo.org.ve Fuente de Internet	2%
3	comunicacionphebe.blogspot.com Fuente de Internet	1%
4	www.cybertesis.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
6	cfppc2.files.wordpress.com Fuente de Internet	1%
7	riied.uniandes.edu.co Fuente de Internet	1%
8	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

ANEXO 01
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Hipólito Percy Barbarán Mozo**, docente de la **Experiencia Curricular: Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación** correspondiente al III y IV ciclo académico y revisor de la Tesis: "**Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en las instituciones educativas polidocentes de Jepelacio - Moyobamba, 2017**" del Br. **Javier Sánchez Flores**; he sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y comprobado lo siguiente:

Que el referido trabajo académico tiene un **índice de similitud de 24%**, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 03 de febrero de 2018


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPe N° 357054