



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la
Institución Educativa Santa Rosa, Chinchao - 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Sánchez Cuellar, Miguel Angel

ASESOR:

Dr. Justiniano Tucto, Ageleo

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa.

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Mancilla Chamorro, Iván Teodoro

Presidente

Mg. Cuestas Huallpa, Olga Gudro

Secretario

Dr. Tucto Justiniano, Ageleo

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, que me dieron la vida, amor, salud y educación a lo largo de mi niñez, logrando hacer de mí un educador al servicio de la sociedad.

Miguel.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mi familia, esposa e hija por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A todos los maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo,

A todos mis colegas que me apoyaron en la realización de este trabajo.

A la Institución Educativa del nivel secundaria de Santa Rosa de Mayobamba por apoyarme en las diferentes actividades para culminar este trabajo.

Miguel.

PRESENTACIÓN

Honorables miembros del jurado, el presente trabajo de investigación que lleva por título “Liderazgo pedagógico y desempeño docente - 2018” tiene como objetivo general Identificar la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba Del distrito de Chinchao, Huánuco- 2018.

ÍNDICE

	Pag.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráfico	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	34
1.5. Justificación del estudio.....	35
1.6. Hipótesis.....	36
1.7. Objetivos.....	37
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de estudio.....	38
2.2. Variables, operacionalización.....	39
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.5. Método de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados.....	46
3.2. Prueba de hipótesis.....	53
IV. DISCUSIÓN	
Discusión.....	57

V. CONCLUSIONES	
Conclusiones.....	59
VI. RECOMENDACIONES	
Recomendaciones.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas.....	61
ANEXOS	64
Anexo N° 1 Instrumentos.....	65
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos.....	67
Anexo N° 3 Matriz de consistencia.....	85
Anexo N° 4 Constancia.....	87
Anexo N° 4 Evidencias fotográficas.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la Variable 1: Liderazgo pedagógico	39
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la Variable 2: Desempeño docente.....	40
Tabla 3:	Distribución de la población-muestra.....	41
Tabla 4:	Elección de la técnica e instrumentos, recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
Tabla 5:	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de liderazgo pedagógico.....	43
Tabla 6:	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de medición de desempeño docente.....	43
Tabla 7:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable 1 liderazgo pedagógico y sus dimensiones.....	46
Tabla 8:	Cuadro de la variable 1 dimensión: capacidad técnica.....	46
Tabla 9:	Cuadro de la variable 1 dimensión: capacidad emocional.....	47
Tabla 10:	Cuadro de la variable 1 dimensión: capacidad organizacional..	48
Tabla 11:	Cuadro de la variable 1 liderazgo pedagógico.....	49
Tabla 12:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable 2 desempeño docente y sus dimensiones.....	50
Tabla 13:	Cuadro de la variable 2 dimensión: preparación para el aprendizaje.....	50
Tabla 14:	Cuadro de la variable 2 dimensión: enseñanza para el aprendiz.	51
Tabla 15:	Cuadro de la variable 2 dimensión: desempeño docente en el aula.....	52
Tabla 16:	Comprobación o contrastación de la hipótesis.....	53
Tabla 17:	Cuadro de la comprobación o contrastación de la hipótesis.....	53

Tabla 18: Cuadro de la comprobación o contrastación de la hipótesis 1....	54
Tabla 19: Cuadro de la comprobación o contrastación de la hipótesis 2....	55
Tabla 20: Cuadro o comprobación o contrastación de la hipótesis 3.....	56

INDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1 Variable 1 de la dimensión: Capacidad técnica	46
Gráfico 2 Variable 1 de la dimensión: Capacidad emocional	47
Gráfico 3 Variable 1 de la dimensión: Capacidad organizacional	48
Gráfico 4 Variable 1: Liderazgo pedagógico.....	49
Gráfico 5 Variable 2 de la dimensión: Preparación para el aprendizaje.....	50
Gráfico 6 Variable 2 de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje	51
Gráfico 7: Variable 2 de la dimensión: Desempeño docente en el aula.....	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco - 2018” y tiene como objetivo primordial determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco - 2018.

Para poder lograr dicho objetivo se aplicó una investigación tipo correlacional, con diseño correlacional de corte transversal, como población se consideró a los 22 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Santa Rosa” de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco, 2018, como muestra se consideró a la totalidad de integrantes de la población o también denominada muestra censal, para la recolección de datos se usó como técnica el fichaje, la encuesta y la observación y como instrumentos la ficha textual , de resumen, el cuestionario y la guía de observación, instrumentos debidamente diseñados en base a sus dimensiones siendo validados por los expertos de la Universidad César Vallejo, para su confiabilidad se usó el Coeficiente Alpha de Cronbach,

Los resultados generales: Como el valor de p (0,005) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que el liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el desempeño docente en la I.E. Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo pedagógico, desempeño docente.

SUMMARY

The present research work is entitled "Pedagogical leadership and teaching performance in the Educational Institution Santa Rosa de Mayobamba of the district of Chinchao, Huánuco - 2018" and has as its primary objective to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching performance in the Institution Educational Santa Rosa de Mayobamba of the district of Chinchao, Huánuco - 2018.

In order to achieve this goal, a correlational-type investigation was applied, with cross-sectional correlational design, as a population the 22 teachers of the secondary level of the "Santa Rosa" Educational Institution of Mayobamba of the district of Chinchao, Huánuco, 2018 were considered as sample was considered to all members of the population or also called census sample, for the data collection was used as a technique the signing, the survey and observation and as instruments the textual, summary, questionnaire and guide Observation, instruments duly designed based on their dimensions being validated by the experts of the César Vallejo University, for its reliability the Alpha Coefficient of Cronbach was used,

The general results: Since the value of p (0.005) is less than 0.05, the null hypothesis is rejected, so we can affirm that the pedagogical leadership has a significant relationship with the teaching performance in the I.E. Santa Rosa de Mayobamba of the district of Chinchao 2018.

KEY WORDS: Pedagogical leadership, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En nuestro país, los gerentes educativos que administran las instituciones educativas estatales, así como la mayoría de las instituciones privadas, provienen del campo docente solo con formación pedagógica inicial, esporádicamente son capacitados por el Ministerio de Educación, en cursos breves y de relativa trascendencia.

Ante la carencia de programas oficiales y sistemáticos, la mayoría de universidades, públicas y privadas, vienen ofertando cierto tipo de actividades académicas, pero con características lejanas a los que demanda el sistema educativo, pero sobre todo con un evidente y notorio afán de lucro, dada la demanda existente, creada por las recientes políticas educativas al respecto.

En estas condiciones, la formación especializada de los directivos de las escuelas públicas resulta insuficiente e inadecuada, porque estos eventos, siendo tan ineficaz, no les permiten prepararse técnicamente y de esa forma brindar calidad con eficacia y eficiencia dentro de la pedagogía contemporánea, así como el crecimiento de la tecnología científica y la competitividad internacional.

En la actualidad, casi todos los gerentes educativos (directores) de las instituciones estatales del país y de nuestra región de Huánuco, muestran debilidades en la dirección, organización y planificación, no logrando eficientemente los objetivos, compromisos y metas, en tal sentido se requiere de una gestión competitiva y de calidad superior, orientada a la superación institucional dentro del marco educativo.

Para concretar esta aspiración, requerimos superar un cambio dentro de la formación, ideal, misión y visión de nuestros directivos o gerentes educativos, con miras futurista, es decir se requiere un liderazgo directivo con una propuesta de cambio institucional que promueva transformaciones administrativas y pedagógicas, con capacidad creativa y organizativa, para el éxito educativo.

Los gerentes educativos son personas capaces de transformar a las instituciones, y a asumir el reto de cambiar para mejorar, mediante el liderazgo transformador donde él sea modelo y ejemplo para los demás (Molinar y Velásquez, 2003, p. 18).

Por lo cual se tiene al liderazgo como un pilar dentro de la educación peruana, considerando una serie de ideas, toma de decisiones, facultades administrativas, capacidad de gestión, y estos elementos determinan una adecuada gestión administrativa, enfocada irreversiblemente al aspecto técnico pedagógico con el objetivo de trascender en el proceso del aprendizaje pedagógico a través de estrategias didácticas.

Esto se determinará con las diversas actividades pedagógicas programadas por los docentes de aula u horas, planificando sus sesiones a través de la documentación diseñada con elementos renovadores implantadas por la administración y normas emitidas por el ministerio de educación.

De lo expuesto deducimos que, si la administración educativa no se diseña a través de liderazgo y participación tridimensional, docentes, alumnos y padres de familia, cuyos gerentes educativos no tienen una buena selección incluyendo el elemento axiológico, ni están capacitados para maniobrar todos los lineamientos gerenciales, entonces se reflejará en el aspecto pedagógico y logro de nuestra misión y visión.

Por eso el desempeño de los maestros es muy baja no satisfactorio. Es decir, el docente no está motivado, no se encuentra insertado con la misión y visión de la institución, en algunos docentes existen cierta apatía o desinterés en su trabajo. No hay intención cambio en la mayoría existe cierto conformismo en lo que realidad actual les ofrece, no muestran interés por transformar la institución. No hay liderazgo pedagógico de los directivos que motive y conduzca la tarea docente.

Hoy día es indispensable hablar del liderazgo pedagógico para lograr escalar el peldaño que nos conlleve al triunfo organizacional, teniendo como base a sus elementos conformantes como los profesores, personal administrativo. El líder como característica humana está conformado por deficiencias y logros, por ello se realiza un autoanálisis para poder comprender a nuestros subordinados, impartiendo el éxito, con la finalidad de mejorar nuestras debilidades y superar nuestras propias fortalezas en beneficio de nuestra integridad y para nuestra institución.

El director como líder pedagógico soluciona la problemática educativa, es promotor de acciones para el bien de la institución, demuestra capacidad de gestión, humildad, honestidad, ética y moral, para que los demás le depositen su confianza para el cambio del proceso educativo.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Evans (2015) cuya tesis se denominó “Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de las instituciones educativas” teniendo como institución a la Universidad de Valencia, se tuvo como objetivo analizar la interacción entre inteligencia emocional

con los estilos de liderazgo de las instituciones educativas peruanas, el diseño fue descriptivo – correlacional, se llegó a las siguientes conclusiones: El compromiso y el entusiasmo en su labor administrativa hacen un directivo emocionalmente en condiciones de conducir la institución acertadamente, brindando confianza a los docentes, e integrando equipos de trabajo pedagógico con la finalidad de garantizar la emotividad emprendida por el director. La importancia de la capacidad emocional de los directivos hará un logro gratificante dentro del trabajo cotidiano de las instituciones en torno a la comunidad.

Bonilla (2012) cuyo trabajo de investigación “Gestión del liderazgo y valores en la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, 2010 – 2011” Universidad Técnica Particular de Loja, cuya investigación tipo exploratorio-descriptivo, concluyendo : a) La facultad de Arquitectura se encuentra en una crisis de gestión y liderazgo administrativo b) La intolerancia en la gestión educativa, implica la generación de cambios muy trascendentales; c) La estructura institucional, no genera el crecimiento de una gestión lideral; d) La fortaleza de una gestión, actualmente es muy injusto para poder desarrollar proyectos de planificación e investigación de la institución; e) La carencia de un liderazgo ético no permite concretizar un mejor desempeño dentro de lo pedagógico.

Barreto (2012) sustentó la tesis “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias” desarrollada en la Universidad Técnica particular de Loja, el tipo de investigación es correlacional, llegó a la conclusión: La evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo se correlacionan, según el estadígrafo de Pearson con un puntaje de 80, alcanzando el nivel excelente.

Subaldo (2012) elaboró un trabajo de investigación titulado “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado” Universidad de Valencia, realizado para la obtención del grado académico de doctor, cuyo objetivo general es la exploración de

las repercusiones que puede tener el desempeño docente y el desgaste del profesorado, sus conclusiones fueron: a) Las experiencias ecuanímes de los docentes producen satisfacción , relacionados con su realización personal, y a la vez garantice la calidad de sus cátedras y la captación de los universitarios en sus temas; b) Las experiencias adversas logran desánimo personal, con un desgaste experimental en vano que empeora el bienestar educativo y personal del catedrático; c) Las consecuencias de la satisfacción o insatisfacción en la ejecución de la catedra, repercutan en los universitarios, como el entusiasmo, la alegría, dentro de la realización profesional y personal, parten del compromiso del docente.

A nivel Nacional

Mestanza (2017) en su tesis “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca” del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana” Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se concluyó: Que el 46.04% de los docentes mencionan que el director gestiona con eficiencia la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, los docentes muestran un nivel de desempeño competente. No existe una relación significativa entre ambas variables.

Reyes (2012) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, Universidad San Ignacio de Loyola, la finalidad es relacionar los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, se encuestó a 40 docentes, las conclusiones fueron: No se encontraron indicios de relación entre las variables , dentro de la estadística se demostró un liderazgo muy autoritario, lo mismo con el liderazgo consultivo con el desempeño de los docentes dentro de las sesiones de aprendizaje.

Idone (2012) elaboró y sustentó un trabajo de investigación que lleva por título “Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla” Como requisito para obtener el grado académico de Magíster en Gestión

Educativa, el mencionado trabajo tuvo como principal objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo del director de acuerdo con la percepción de los docentes, a fin de lograr esta investigación de correlacional. diseño para una muestra de cuarenta y un docentes, aplicando dos cuestionarios el primero de estilos de liderazgo y el segundo sobre desempeño docente, luego de un arduo trabajo del investigador se llegó a las siguientes conclusiones: solo el 31.7% de los Docentes considera que el estilo de liderazgo del director democrático, el 9.76% de los maestros dicen que el director practica un estilo de liderazgo autoritario, el 9.76% de los maestros dicen que el director practica un estilo de liderazgo de laissez-faire. En cuanto a sus habilidades pedagógicas 21.95% consideran que se encuentra en un alto nivel, con respecto a su emotividad, 46.4% consideran que se encuentra en un alto nivel, correspondiente a las responsabilidades en el desempeño de sus tareas laborales 41.46% considera que está en un alto nivel y, finalmente, el 24,4% de los docentes encuestados declaran que sus relaciones interpersonales tienen un alto nivel.

Montalvo (2012) diseñó y desarrolló un trabajo de investigación titulado "Percepción docente de los estilos de liderazgo gerencial de las instituciones de educación secundaria de la red n. 1 de Ventanilla" en la Universidad de César Vallejo para obtener el grado de maestría, el objetivo principal del libro es identificar el estilo de liderazgo predominante en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Ventanilla de acuerdo con la percepción de los docentes de las instituciones, para que se realice una muestra de 206 docentes, luego de una descripción de la investigación concluida: estilos de liderazgo ejecutados por los directores que tienen el mayor predominio en el liderazgo del laissez faire, mientras que algunos gerentes practican el liderazgo transaccional; Los directores que practican el liderazgo, el laissez faire con regularidad, están inactivos, tienden a evitar responsabilidades, son denotados como un ser pasivo y en la consecuencia menos efectiva.

A nivel regional

Ponciano (2016) elaboró y sustentó un trabajo de investigación que lleva por título “Liderazgo directivo y desempeño docente en Chavinillo, 2016” como parte de los requisitos para la obtención del grado de magister en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, el mencionado trabajo tuvo como objetivo lograr la determinación de la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “Esteban Pavletich Trujillo” del distrito de Chavinillo, provincia de Yarowilca, para ello se consideró a una población de 34 maestros de la institución que formó parte de la investigación, luego de un detallado trabajo de investigación el investigador llegó a la conclusión: Existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa “Esteban Pavletich Trujillo” del distrito de Chavinillo, provincia de Yarowilca durante el año académico 2016, esta relación se encuentra fundamentada el resultado del $p\text{-valor}=0.043$ contando con un nivel de correlación entre las dos variables positiva media.

Calixto (2016) sustentó su trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo docente y los niveles de aprendizaje en los estudiantes del Instituto, Ambo, 2016” en la Universidad César Vallejo con la intención de optar el grado de Maestro en administración de la educación, para ello aplicó una investigación de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, luego de una detallada investigación el investigador llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que existe relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de aprendizaje en los estudiantes de la Carrera Profesional de Producción del Instituto de Educación Superior “Max Plank” de la ciudad de Ambo.

Ayala (2015) presentó un trabajo de investigación que lleva por título “Liderazgo pedagógico y clima organizacional en los docentes del nivel primaria” en la Universidad César Vallejo con la finalidad de obtener el grado de maestro en administración de la educación, para ello se planteó como objetivo identificar la existencia de relación entre el Liderazgo

pedagógico y clima organizacional, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño no experimental de tipo transversal correlacional, como población consideró a los 13 docentes de la I.E. 33130 de las Moras y como muestra seleccionó a la totalidad de integrantes de la población, luego de una exhaustiva investigación el investigador llegó a la siguiente conclusión: Luego de efectuar la prueba de correlación a las hipótesis de investigación se logró determinar la relación entre liderazgo pedagógico y el clima organizacional, el modelo organizativo, los recursos humanos, la comunicación y la satisfacción institucional en un nivel significativo y muy fuerte.

Vidal (2014) elaboró y sustentó un trabajo de investigación que lleva por título “El liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas de Luyando, 2014” en la Universidad César Vallejo con la finalidad de obtener el grado académico de magister, el mencionado trabajo tuvo como objetivo determinar la existencia de relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas dentro del distrito Padre Felipe Luyando, para poder lograrlo aplicó una investigación de diseño correlacional con una población de 39 docentes y una muestra de 15 docentes, al término de la investigación concluyó: El liderazgo del directivo se relaciona de manera significativa con la gestión educativa y sus dimensiones como son la gestión institucional, la gestión pedagógica, la gestión administrativa y la gestión comunitaria en las instituciones del distrito Padre Felipe Luyando afirmaciones fundamentadas en un valor de significatividad bilateral o p -valor=0.01; que confirma que cuenta con un nivel de confianza del 99%.

Olivas (2014) elaboró un trabajo de investigación titulado “Liderazgo estratégico y su influencia en la calidad de servicios educativos en las instituciones educativas de Puerto Inca 2014” en la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la intención de obtener el grado académico de magíster cuyo principal objetivo fue demostrar la eficacia del liderazgo estratégico de los directores en el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas de

Puerto Inca durante el año académico 2014, para ello aplicó una investigación de diseño experimental, y luego de un meticuloso trabajo de investigación concluyó: Tanto los directivos como los maestros de las instituciones educativas en las que se aplicó la investigación participan y valoran la ejecución de los talleres respecto a Liderazgo estratégico para lograr la mejoría de la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas de la provincia de Puerto Inca, en consecuencia está demostrado que el Liderazgo estratégico mejora la calidad de los servicios educativos dentro de las instituciones

1.3. Teorías relacionadas al tema

1. Liderazgo pedagógico

1.1. Liderazgo.

El liderazgo es la consecuencia de diversos objetivos, que nace dentro de la comunicación situada en la influencia interpersonal humana.

Se define al liderazgo como un procedimiento lineal para el logro de metas de una empresa, teniendo en cuenta sus problemas internas y externas, de acuerdo a la toma de decisiones del gremio.

Ser líder es encabezar los lineamientos prácticos de conducción, inherente a sus ideales y la personalidad dentro de la formación como persona, sin dejar de lado los conocimientos de gestión administrativa, donde de acuerdo a las normas de gestión prima desde la organización, para poder trabajar dentro de las capacidades, incentivando a los subalternos las prioridades de la institución enmarcado dentro de los planteamientos organizados para cumplir tal meta.

Munch (2009) refiere “El líder persuasivo se integra dentro de sus empleados exhortando e enjeriendo devotamente el logro de las metas encomiadas (p. 193).

1.2. Liderazgo pedagógico

Según Cuevas (2011) indica que el docente y ser líder son muy diferentes porque se origina en la clase de tener voz de mando que demuestra, dentro autoridad-subordinación. El tener mando por parte del docente es motivada por la autoridad que demuestra el directivo dentro de la institución educativa, y ellos lo harán frente a los alumnos.

Hablar de ser líder en la parte pedagógica y demostrar autoridad frente al aprendiz cuando se relaciona, cuando se busca de interactuar y de compartir reglamento de convivencia y valores; por lo tanto, el formador debe de tener cierta voz de mando para poder demostrar autoridad.

El formador debe de demostrar dentro de su enseñanza de ser autoridad, debe de estar basado en la moral, desde toda la acción educativa.

Debemos entender que ser líder dentro de la docencia es algo maravilloso porque el formador busca de influir sobre los aprendices, este convencimiento esta sobre toda la obediencia, no es solo recibir órdenes, sino que ellos vean que vale la pena seguir a su maestro, y el docente debe de ser convincente desde su testimonio de vida.

Ser líder pedagogo es saber ejercer una buena estructura de gestión, así mismo se debe de influir en los aprendices a que sean líderes. Ellos también están llenos de energía, imaginación y de inteligencia para que posterior puedan apoyar a su comunidad, es darle la oportunidad a que demuestren lo que

conocen. Y quien es el encargado de ayudar a desarrollar su liderazgo en los estudiantes es el líder pedagógico.

El caudillo pedagogo casi siempre se encuentra entrelazado con el que hacer pedagógico en beneficio de sus estudiantes.

1.3. Característica del líder pedagógico

- Afrontar riesgos.
- Perspicaz e inteligente.
- No se desanima.
- Practica buen escucha.
- Domina el carácter.
- No es conformista.
- La calidad es su signo.
- Prevé necesidades.
- Maneja los objetivos de todos.
- Le fascina lo nuevo.
- Toma buenas decisiones.
- Incentiva.
- Es axiológico.
- Aprender es su fuerte.
- Involucra a las personas.
- Es adaptable.
- Creativo.

1.4. Requisitos del líder pedagógico

- Propicia buenos objetivos colectivos.
- Creador novísimo.
- Le encanta el cambio.
- Domina la parte psicológica.
- Maneja sabiduría al resolver problemas.
- Toma buenas decisiones.

- Visión sobre el futuro.
- Propicia el trabajo en equipo y valora la individualidad.
- Se relaciona al campo de la acción.
- Influye su personalidad en los procesos educativos.
- El líder pedagógico transmite y crea historia.

1.5. Sabiduría del líder pedagógico

- Conoce a los estudiantes.
- Conoce su quehacer pedagógico.
- Conoce la parte cognoscitiva de la educación y saber conducir el aprendizaje.
- Conoce los diversos paradigmas pedagógicos y métodos de investigación.

1.6. Destreza del líder pedagógico

- Acepta a cada uno de los aprendices tal como son con todo su mundo interior.
- Resuelve los problemas y a la relación humana actual.
- Trata a sus pupilos con delicadez y respeto, como a las demás personas.
- Confía plenamente en sus pupilos, aun si el riesgo es grande.
- Vive sin esperar ser reconocido por los demás, no necesita ser aprobado por sus superiores.

Al liderazgo se le entiende como capacidad reflexiva para influir en la vida cotidiana de sus actos enmarcados en sus objetivos y metas (Alta dirección y gestión educacional, 2005).

1.7. Los valores del caudillo didáctico

- El verdadero líder debe de saber escuchar: de esa forma podrá identificar el querer de sus pupilos.
- Debe de ser empático: así podrán comprender a sus estudiantes

- Debe de conocer las formas de como curar los daños que a veces sufren los estudiantes.
- Debe de mantenerse en alerta para poder cuidar lo que puede pasar en su entorno.

1.8. Atributos de los caudillos pedagógicos

- Debe de conocer la ciencia y debe de saber dominar una rama esencial para poder enseñar.
- Debe de saber manejar ciertas destrezas conceptuales, debe de tener facilidad de pensamiento estratégico.
- Debe de aprender a dejar huellas, buscar de dejar a otros que continúe con su trayectoria.
- Debe de saber manejar habilidades interpersonales, el saber comunicar y entusiasmar a sus pupilos.
- Debe de despertar talentos en sus aprendices y saber identificar.
- Debe de saber tomar decisiones
- Debe de saber manejar su carácter y enseñar a los demás.

1.9. Ejercer el liderazgo educacional,

Todo caudillo debe manejar su liderazgo para ser capaz de:

Cambiar en su gestión:

- Se necesita que el caudillo debe de ser flexible para el cambio
- Debe de saber manejar pensamiento estratégico
- Debe de demostrar estabilidad en los productos tanto de la organización como estructural.
- Debe de tener un espíritu didáctico

Lograr en su gestión:

- Debe de entusiasmar y enseñar hacer creativo a sus trabajadores, mediante el dialogo, la complacencia de sus necesidades.

- Debe de manejar una gestión participativa, donde los individuos puedan definir, analizar y dar solución a los diferentes problemas, y deben de ser creativos en saber tomar decisiones-

El buen líder es tolerante, sereno, comprensivo, responsable, puntual en su compromiso (Vargas, 2006).

- Obsesión por la calidad, el logro es su máxima aspiración y lo irradia a sus docentes.
- Visionara la problemática de la comunidad de acuerdo a un cuadro de necesidades principalmente para los alumnos enmarcados en su comunidad como generación de superación.
- Promover el desarrollo de ser creativo, a través de nuevos paradigmas y saber investigar.

1.10. Significado de ser un líder pedagógico

El logro del aprendizaje del estudiante depende no solo del trabajo que el maestro hace en el aula, va a depender también de los directivos. Los directivos están llamados a ejercer un buen liderazgo con la finalidad de poder renovar y mejorar el aprendizaje.

Lo que busca el líder es conducir a todos sus miembros hacia un fin donde pueda mejorar y saber conducir el aprendizaje. Está llamado a demostrar cierta dirección y saber ejercer su equipo.

2. El desempeño docente

2.1. Definición

Fernández (2002) manifiesta que el rendimiento docente es el conjunto de actividades que realiza un docente en el marco de su trabajo, y que incluye acciones que van desde la preparación de las

clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando claramente por el desarrollo de las clases, la calificación de las tareas, coordinación con sus colegas y con la dirección de la institución, así como saber participar en las capacitaciones.

Llamamos desempeños a los dominios, competencias y actuaciones que son aspectos de un buen aprendizaje-enseñanza lo que se requieren a todos los profesores, deben de saber dominar las competencias durante su carrera profesional, con la intención de saber conducir los aprendizajes.

Según Freud, hay tres funciones imposibles de definir: educar, gobernar y psicoanalizar. Vamos a detener, en la función de educar, una incumbencia que la sociedad delega principalmente al docente.

El maestro no solo tiene una función, una profesión o especialización, sino que también tiene la misión de transmitir el patrimonio cultural a las nuevas generaciones, formando mentes proactivas, capaces de enfrentar las incertidumbres de la vida.

Esta "transmisión" requiere del docente algo que no está contemplado en la mayoría de sus cursos de formación o que se menciona en los diversos "manuales" para docentes. ¿Sabes lo que quiero decir?: deseo, placer y amor, en la práctica profesional.

El maestro debe tener deseos y placer de transmitir el patrimonio cultural y, también, amar tanto el conocimiento como a los estudiantes.

En la historia de la educación, desde que la educación formal se convirtió en parte de las instituciones escolares, los educadores asumen el papel principal en la formación de las nuevas generaciones. Estas instituciones, teniendo como representantes maestros, asumen

una correlación con la sociedad: la escuela reproduce la sociedad que produce la escuela.

Por lo tanto, nos encontramos con otra pregunta: ¿cómo mejorar la sociedad, sin mejorar la escuela o cómo mejorar la escuela, sin mejorar la sociedad? ¡Necesitamos cambiar!

Sabemos que cualquier cambio genera inquietud e inseguridad, incluso si es subliminal y, a veces, más allá de lo previsto. Solo después de que las nuevas ideas se difunden, adquieren la fuerza capaz de provocar transformaciones.

Nuestro currículo escolar o nuestros programas educativos continúan bloqueando actividades para el desarrollo del ser. Continúan alentando y valorando la racionalidad y las capacidades intelectuales exclusivamente humanas. La mayoría de los procedimientos educativos están orientados a "entrenar" el potencial intelectual de los estudiantes. ¿Cuánto tiempo tendremos una visión tan miope de la naturaleza humana?

La persona humana es un ser maravilloso y complejo. Tiene varias formas de inteligencia.

El nuevo siglo nos urge a trabajar con el ser humano en toda su complejidad. Necesitamos creer en el potencial humano con la certeza de que la mayor riqueza está en la persona. Y esto debe desarrollarse en su creatividad, su imaginación, su conocimiento y su dominio de las relaciones intra e interpersonales.

Las personas necesitan saber cómo relacionarse, efectivamente, con los sentimientos que afligen a los demás, sin permitir que nadie pierda su voluntad y optimismo al enfrentar los desafíos de la vida y su entorno.

El educador "polinizador" de mentes y almas debe tener el talento y la capacidad de motivar a quienes lo rodean. Debe ser persistente ante los obstáculos, sin dejarse intimidar por las decepciones o frustraciones que presenta la vida.

Al desarrollar empatía aprenderá a comprender verdaderamente a las personas. Y entonces comenzará a darse cuenta de las necesidades de cambio.

Pero no es suficiente solo para darse cuenta de esta necesidad. También debe "desear" los cambios y comprender que cualquier modificación, para poder realizarse efectivamente, tiene que suceder, primero que nada, dentro de uno mismo.

De hecho, debemos cambiar nuestra forma de percibirnos a nosotros mismos, a los demás y al mundo como maestros responsables del aprendizaje (Messina, 2000).

2.2. Dimensiones del desempeño docente

Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica es la parte profesional del formador. Donde debe de demostrar cierto conocimiento concreto, pedagógico que debe de surgir desde su reflexión desde la práctica en el aula. Desde su labor pedagógica debe de demostrar compromiso, disposición para que sus pupilos puedan aprender y ser entrenados para la vida.

Dimensión cultural

Esta dimensión implica que el docente debe conocer su contexto, los problemas de la sociedad, debe de saber afrontar desafíos tanto económicos, culturales y sociales tanto de su misma comunidad, tanto nacional e internacional.

Dimensión política

Se lo determina al compromiso del docente en formarlo bien para que mañana más tarde sea una buena persona y buen ciudadano, para que pueda cambiar su comunidad, debe de renovar las relaciones llevando equidad, justicia e igualdad, ya que esta llamado la institución de formarlo para crear un país digno. (Minedu,2012)

2.3. Perfil del desempeño docente

Simplemente nos referimos a las características sociales del perfil de los profesores, porque creemos que deben tener las siguientes cualidades de naturaleza social:

- a) Reflexivo, crítico, autocrítico en contra de su realidad educativa y social.
- b) Científico, creativo, capaz de proporcionar soluciones alternativas.
- c) Poseer una conciencia clara y objetiva de su realidad social, comprenderla y poner en práctica una educación auténtica.
- d) Capaz de comprender que la educación es una actividad con carácter de clase, ya que su rol de entrenar a los hombres debe responder a una acción concreta u objetiva, de tal manera que los hombres sean entrenados para ser actores de su propio destino y del resto.
- e) Consejero, promotor social, democrático en su práctica social, específicamente educativo.
- f) Tener una capacidad crítica y autocrítica que le permita rectificarse y desarrollarse como profesional.
- g) Poner en práctica métodos dinámicos y técnicas para aplicar en el desarrollo de la comunidad.
- h) Integrarse con la comunidad y participar en la detección de problemas socioeconómicos y desarrollar soluciones para sus necesidades.

- i) Planificar, programar, ejecutar y evaluar acciones de promoción educativa comunitaria.
- j) Tomar conciencia de la realidad cultural de la región y del país para incorporarla a la acción educativa y así abrir la identidad nacional, (Pimienta, 2005).

2.4. Funciones del docente

El MINEDU debe de realizar una evaluación específica a las funciones, roles que corresponde al formador y estas son:

- **Rol facilitador:**

El docente está llamado a dar a conocer diversas herramientas, aprovechar las situaciones para transformarlo en didáctica, debe de construir los procesos de pensamiento y la forma de aprendizaje por cada aprendiz, ser asertivo en los contenidos y en los propósitos de cada área que imparte.

- **Rol planificador:**

Llamamos a habilidad que tiene el docente en saber diseñar, dar propuesta y aplicar ciertos proyectos educativos, que sea viable para sus estudiantes, se debe de considerar tanto lo social como lo educativo. Debe de saber planificar cualquier acción que realice, con la sola finalidad de poder tener claro sus objetivos y lograr su meta propuesta.

- **Rol de investigación:**

Todo docente está llamado a tener esta actitud de ser un investigador, de indagar, de alimentarse en las lecturas de investigación y cultural, antes de planificar sus sesiones. Son actitudes intelectuales, innovadoras, debe de fomentar cierto hábito y debe de ser necesario en su investigación, perseverante, esto lo ayudara hacer y ser un buen educador.

- **Rol orientador:**

Pues todo docente en su labor pedagógica esta llamado en ser orientador, aquel que guía a sus estudiantes, aquel que aconseja, tiene ese espíritu vocacional, está llamado a conocer a cada aprendiz con sus características para poder realizar acciones concretas, ayudar a discernir en su vocación, ayudar a crecer al estudiante en lo académico y en lo personal.

El desempeño docente según Montenegro (2003) "es el conjunto de acciones concretas que realiza el docente para cumplir sus funciones en cuatro áreas diferentes: en el contexto sociocultural, en el institucional, en el entorno del aula y en su propia vida personal, a través de la acción reflexiva ". (192)

Dentro del contexto sociocultural porque el docente tiene un impacto en la vida de la comunidad y proviene de ella, eso decepciona sus necesidades, requisitos y expectativas para llevar a un servicio de calidad. En el entorno institucional porque es donde lleva a cabo su actividad principal, gestionando una entidad de calidad que puede consolidar de manera efectiva y eficiente su misión.

En el entorno del aula, desde allí ejercerá su actividad laboral, que debe ser óptima para encontrar resultados; y finalmente, es verdadero en sí mismo, ya que el requisito de "predicar con el ejemplo" nos enseña todos los días, una práctica de valores y condiciones particulares que deben convertirnos, en ejemplos claros a seguir.

De esta forma, consideramos que el desempeño docente es la actividad humana más importante dentro del proceso educativo, porque es la oferta que se hace al alumno y de la que dependerá el nivel que el aprendiz pueda alcanzar.

Sin embargo, este desempeño es susceptible de ser evaluado, no con un crítico, vengativo o tributario, sino con el objetivo de mejorar la calidad de la educación y calificar a la profesión docente.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?

1.4.2. Problema Específicos

PE₁. ¿De qué manera se relaciona la capacidad técnica del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?

PE₂. ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo emocional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?

PE₃. ¿De qué manera se relaciona el manejo organizacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La realización del presente trabajo de investigación se justifica debido a que cumple con los siguientes requisitos:

Justificación teórica. El propósito del presente estudio es generar reflexión crítica y debate académico sobre la investigación, para luego contrastar las teorías planteadas con los resultados y generar una solución al problema planteado. A demás incluye información teórica y científica debidamente organizada con respecto a las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente

Justificación práctica. El presente trabajo de investigación ayudará a resolver problemas con respecto a un deficiente liderazgo pedagógico por parte de los Directores en la región de Huánuco, así mismo esta investigación orientará información relevante para un buen desempeño docente en las aulas porque plantea estrategias y técnicas de como liderar una escuela que exige cambios innovadores para formar estudiantes de calidad. Es más, los hallazgos representarán un gran aporte a la investigación científica educacional, lo que permitirá cimentar principios de acción para intervenir en la praxis educativa docente.

Justificación metodológica. El presente trabajo de investigación propone algunas técnicas e instrumentos novedosos para poder recoger datos en las futuras investigaciones en los estudios más avanzados de especialización o doctorados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria del distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

1.6.2. Hipótesis Específicos

HE₁. Existe relación significativa entre la capacidad técnica del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

HE₂. Existe relación significativa entre el manejo emocional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

HE₃. Existe relación significativa entre capacidad organizacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundario distrito de Chinchao, Huánuco – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar la relación entre la capacidad técnica del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

OE₂. Establecer la relación entre la capacidad emocional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

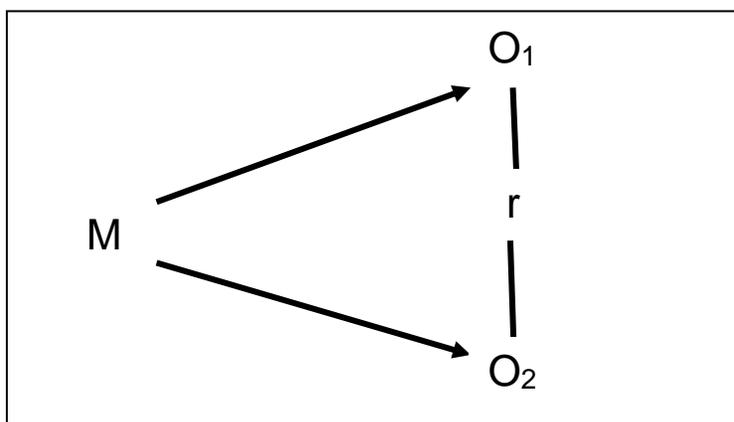
OE₃. Analizar la relación entre la capacidad organizacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

En el presente estudio del trabajo de investigación se utilizó el tipo de diseño transversal correlacional, porque el propósito de la investigación fue medir y describir las relaciones entre las dos variables en un momento determinado, es decir la relación entre la variable uno (liderazgo pedagógico) con la variable dos (desempeño docente) (Hernandez, 2017).

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

O₁ : Liderazgo pedagógico

O₂ : Desempeño docente

r : Relación entre las variables.

M : Muestra.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Variable 2: Desempeño docente.

Operacionalización de la variable liderazgo pedagógico

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Son las acciones de conducción hacia propósitos y fines que ayuden a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	El liderazgo directivo implica poseer ciertas características como: capacidad técnica, manejo emocional y organizacional. Instrumento de medición de estilos de liderazgo que consta de 20 ítems	Capacidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorea la práctica pedagógica • Asesora y orienta la clase • Coordina la formación de equipos • Reconoce y estimula las buenas practicas 	Ordinal
		Manejo emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve buenas relaciones entre docente • Coordina el trabajo en equipo. • Toma decisiones de forma compartida con docentes 	
		Manejo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve expectativas para mejorar el aprendizaje • Promueve el cambio en la institución • Promueve un buen clima institucional 	

Operacionalización de la variable desempeño docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Conjunto de acciones en el campo del ejercicio docente que favorezca en los aprendizajes.	Son las evaluaciones que se realizaran en el buen desempeño del formador, se va a medir sus dimensiones. Instrumento de medición del desempeño docente consta de 20 ítems	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • El docente tiene su programación • El/la docente tiene su unidad • El/la docente tiene sus sesiones • El/la docente planifica sus actividades • El/la docente aplica los procesos pedagógicos • El/la docente tiene sus instrumentos de evaluación • El/la evidencia uso de materiales • El/la docente tiene su registro auxiliar 	Ordinal
		Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • El docente ofrece oportunidades de participación • El docente involucra a todos los estudiantes para el aprendizaje • El docente promueve el razonamiento y la creatividad • El docente monitorea y brinda retroalimentación • El docente es respetuoso con los estudiantes • El docente utiliza mecanismos positivos para regular conductas • El docente evalúa sus aprendizajes 	

2.3. Población y muestra

Población

La población está constituida por 22 docentes del nivel secundaria de la institución la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

CUADRO Nº 01

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION DE DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ROSA DE MAYOBAMBA, CHINCHAO – HUANUCO, 2018

SEXO		N° TOTAL DE DOCENTES
M	F	
6	16	22

FUENTE: Nómina de matrícula de la I.E.

ELABORACIÓN: Propia.

Muestra

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó la técnica de muestreo no probabilística por conveniencia a criterio del investigador (Carrasco, 2010), es decir dicha muestra está integrada por la misma población con un total de 22 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018

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

Entre las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos en el presente estudio fueron los siguientes:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Fichaje	<p>Ficha textual, se utilizó para la elaboración de la parte teórica, a través de la consulta de los diferentes autores nacionales e internacionales sobre el tema de estudio.</p> <p>Ficha de resumen. Este instrumento se utilizará para resumir las ideas principales de los autores con relación a la variable uno y a la variable dos del presente trabajo de investigación.</p>
Encuesta	<p>Cuestionario. Se utilizará para aplicar preguntas relacionados a las dimensiones para saber la opinión sobre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la muestra seleccionada de estudio</p>
Observación	<p>Guía de observación. Se utilizó para observar directamente las clases y las sesiones desarrolladas de los docentes con los estudiantes para observar el desempeño docente en el aula de la muestra de estudio</p>

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo pedagógico

Se ha medido con el Coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo resultado es = 0,850

Por la cual se puede afirmar el instrumento se muestra confiable para su aplicación

Validez

Los instrumentos fueron validados por tres expertos Doctores de la misma universidad.

Validación del instrumento de medición del liderazgo pedagógico

JURADO	Dr. Lindon Chuquiyaauri Olivas	Dr. Ageleo Justiniano Tucto	Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja	Total

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente

Para su confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach cuyo resultado es = 0,780, por la cual se afirma que el instrumento es confiable para su aplicación.

Validez

Los instrumentos fueron validados por tres expertos Doctores de la misma universidad.

Validación del instrumento de medición de desempeño docente

JURADO	Dr. Lindon Chuquiyaauri Olivas	Dr. Ageleo Justiniano Tucto	Dr. Eugenio Marlon Evarisro Borja	Total

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis respecto a los datos obtenidos por medio de los instrumentos de medición de las variables se prosiguió de la siguiente manera:

- Desarrollo del diseño y ejecución de las tablas de distribución de frecuencias, por intermedio de los programas de tratamiento de información como es el programa Microsoft Excel.
- Cálculo de los indicadores de tendencia central, por intermedio de los programas de tratamiento de información como es el programa Microsoft Excel.
- Elaboración de los gráficos de barras, contando con el apoyo de Microsoft Excel.

Para la contrastación de las hipótesis de investigación se procedió de la manera siguiente:

- Coeficiente de correlación “r” de Pearson, con el apoyo del programa SPSS 22.

Cuya fórmula es:

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

2.6. Aspectos éticos

Para la realización del presente trabajo se consideraron los siguientes aspectos éticos:

- No se obligó a participar de manera arbitraria a ningún sujeto de investigación, apelando a su participación voluntaria e informada antes de la implementación del mismo.
- Se procedió a la petición del consentimiento respectivo de la autoridad institucional pertinente.
- Se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general a nivel de la institución educativa.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Después de realizar el trabajo de campo y la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos objetivos de la muestra de estudio a continuación presentamos los resultados de las dimensiones de las variables en estudio:

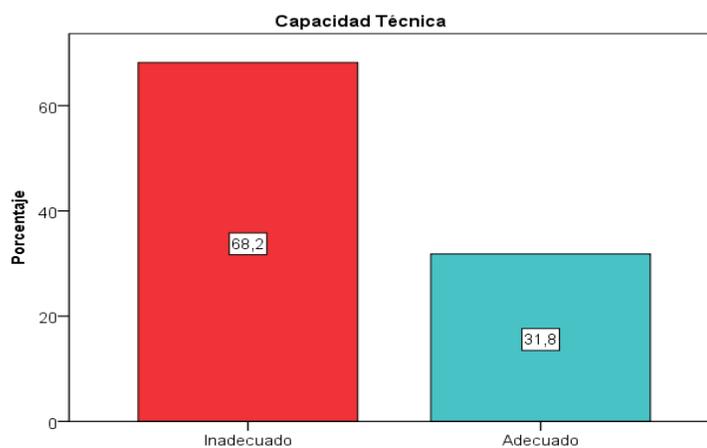
Variable 01: Liderazgo pedagógico y sus dimensiones

Cuadro N° 01

Capacidad Técnica

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	15	68,2
	Adecuado	7	31,8
	Total	22	100,0

Gráfico N° 01



Se observa en el cuadro 01 y su gráfica, que en la dimensión capacidad técnica es inadecuada en el Director de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 68,2% se ubica en la valoración de inadecuado y 31,8% en adecuado, por la que podemos afirmar el Director no pone en práctica el desarrollo de la capacidad técnica como de los aspectos importantes de la educación de hoy.

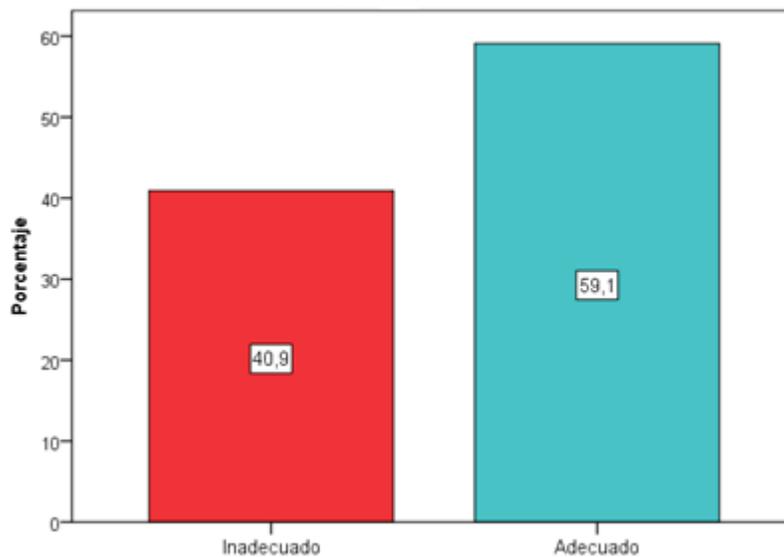
Cuadro N° 02

Manejo Emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	9	40,9
	Adecuado	13	59,1
	Total	22	100,0

Gráfico N°02

Manejo Emocional



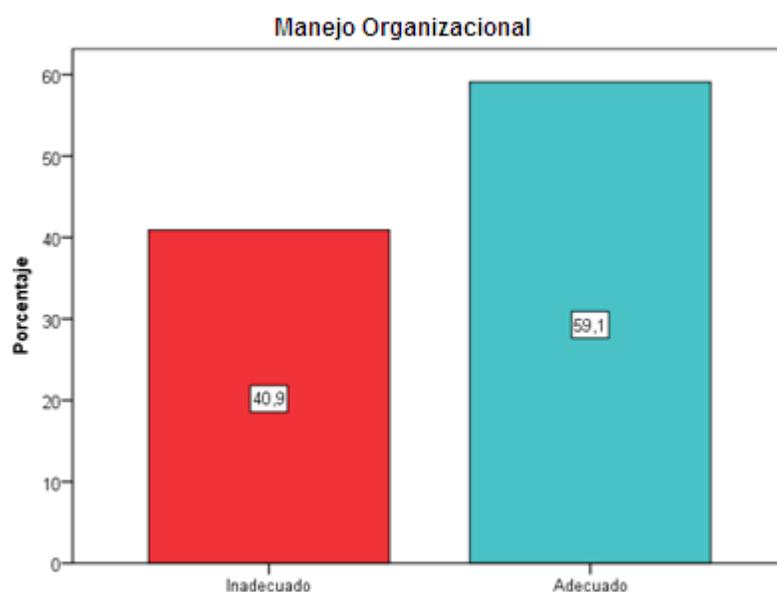
Se observa en el cuadro 02 y su gráfica, que en la dimensión manejo emocional es adecuado en el Director de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 59,1% se ubica en la valoración de adecuado y 40,9% en inadecuado, esto implica que el Director si tienen un manejo emocional en las relaciones de trabajo con sus docentes.

Cuadro N° 03

Manejo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	9	40,9
	Adecuado	13	59,1
	Total	22	100,0

Gráfico N°03



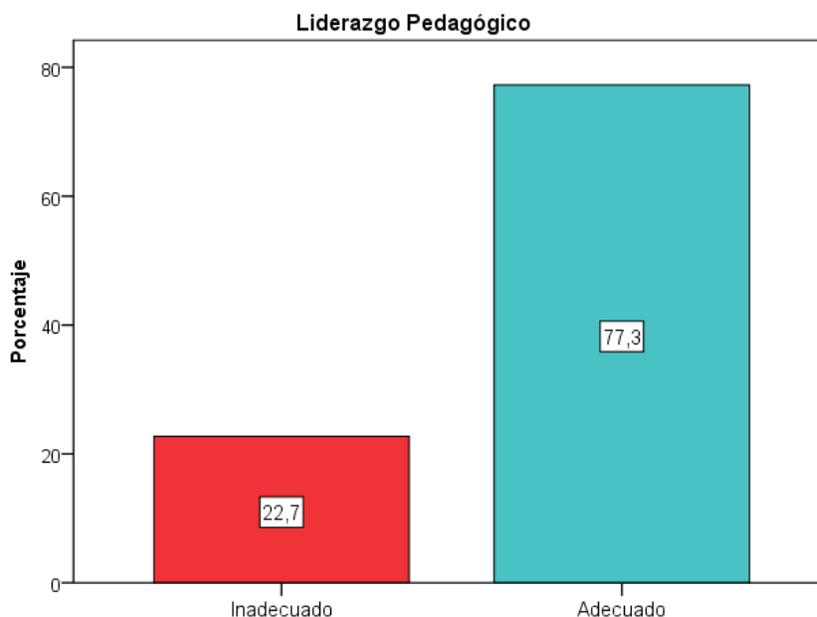
Se observa en el cuadro 03 y su gráfica, que en la dimensión manejo organizacional es adecuada en el Director de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 59,1% se ubica en la valoración de adecuado y 40,9% en inadecuado, es decir podemos afirmar que también existe un buen manejo organizacional por parte del director a favor de la institución en mención.

Cuadro N° 04

Liderazgo Pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	5	22,7
	Adecuado	17	77,3
	Total	22	100,0

Gráfico N° 04



Se observa en el cuadro 04 y su gráfica, que en la variable liderazgo pedagógico es adecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 77,3% se ubica en la valoración de adecuado y 22,7% en inadecuado, es decir casi la mayoría de los docentes encuestados afirman que sí existe liderazgo pedagógico por parte del Director

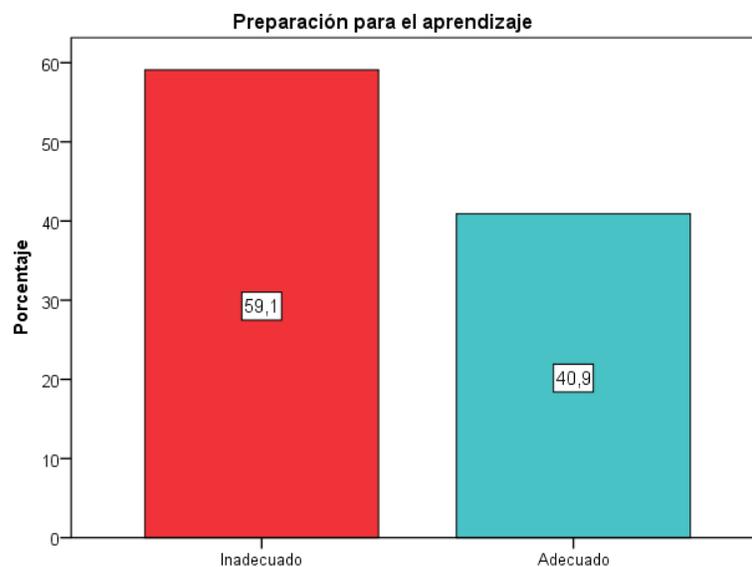
Variable 02: desempeño docente y sus dimensiones

Cuadro N° 05

Preparación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	13	59,1
	Adecuado	9	40,9
	Total	22	100,0

Gráfico N° 05



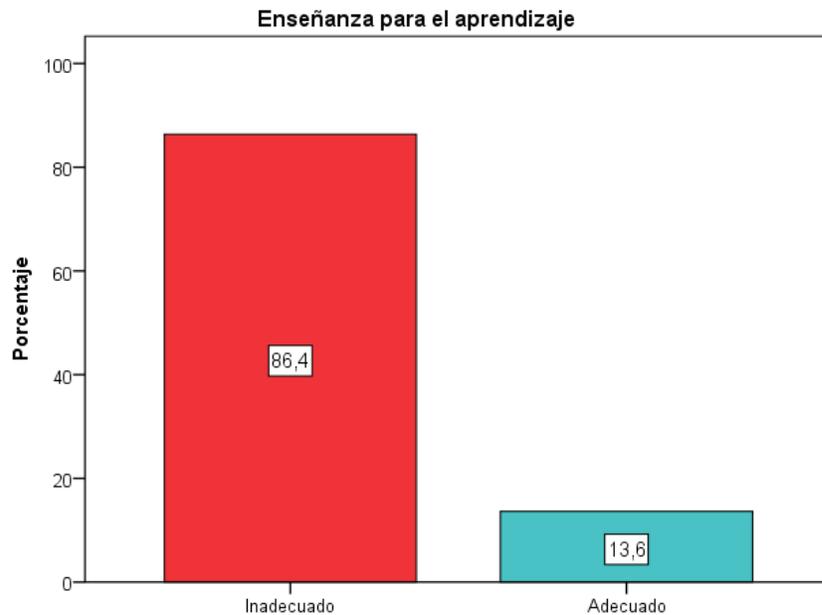
Se observa en el cuadro 05 y su gráfica, que en la dimensión preparación para el aprendizaje es inadecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 59,1% se ubica en la valoración de inadecuado y 40,9% en adecuado, es decir podemos afirmar la mayoría de los docentes de aula no están involucrados eficientemente en la preparación para el aprendizaje, puesto que todavía hay falencias en esta dimensión importante para el aprendizaje.

Cuadro N° 06

Enseñanza para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	19	86,4
	Adecuado	3	13,6
	Total	22	100,0

Gráfico N°06



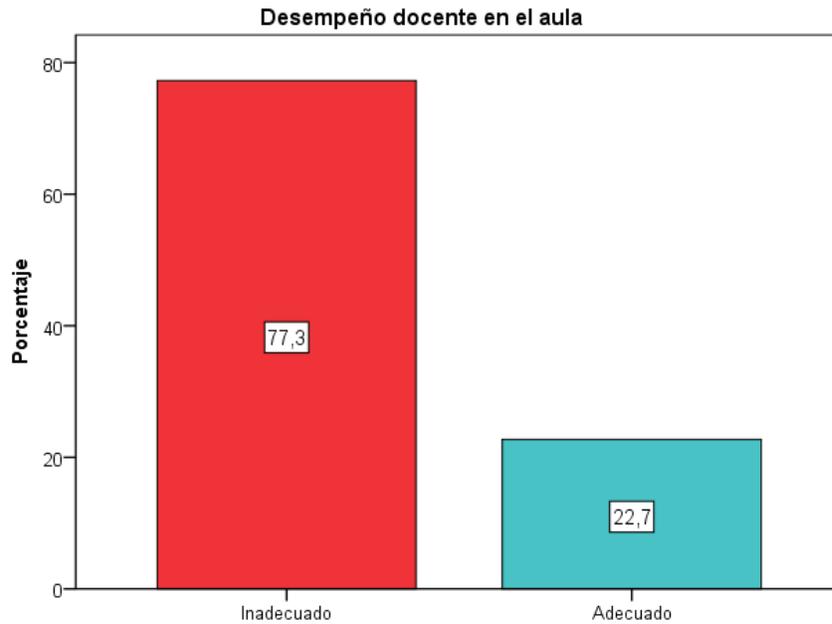
Se observa en el cuadro 06 y su gráfica, que en la dimensión enseñanza para el aprendizaje es inadecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 86,4% se ubica en la valoración de inadecuado y 13,6% en adecuado, también en esta dimensión podemos afirmar que la gran mayoría de los docentes observados no desarrollan eficientemente esta dimensión por ello encontramos dificultades en el proceso de enseñanza y aprendizaje y por lo tanto es inadecuada.

Cuadro N° 07

Desempeño docente en el aula

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	17	77,3
	Adecuado	5	22,7
	Total	22	100,0

Gráfico N°07



Se observa en el cuadro 07 y su gráfica, que en la variable desempeño docente en el aula es inadecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 77,3% se ubica en la valoración de inadecuado y 22,7% en adecuado, es decir en la variable desempeño docente también la mayoría de los docentes observados presentan dificultades en su desempeño docente en clases, por lo que podemos concluir su trabajo es inadecuado.

3.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se aplicó la prueba de correlación de Pearson, tomando en cuenta el criterio del valor de p (significancia bilateral) para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

Se rechaza la hipótesis nula si el valor de p es menor a 0,05.

Hipótesis general

Hi: El liderazgo pedagógico tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, 2018.

Ho: El liderazgo pedagógico no tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, 2018.

Correlaciones

		Desempeño docente en el aula
Liderazgo Pedagógico	Correlación de Pearson	,573
	Sig. (bilateral)	,005
	N	22

Como el valor de p (0,005) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que el liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

Hipótesis específica 1

Hi La capacidad técnica del Director tiene relación con el desempeño docente en docentes en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

Ho: La capacidad técnica del Director no tiene relación con el desempeño docente en docentes en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

		Desempeño docente en el aula
Capacidad Técnica	Correlación de Pearson	0,443
	Sig. (bilateral)	0,039
	N	22

Como el valor de p (0,039) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que capacidad técnica del Director tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, 2018

Hipótesis específica 2

Hi: El manejo emocional del Director tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

Ho: El manejo emocional del Director no tiene relación con el desempeño docente en docentes en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

		Desempeño docente en el aula
Manejo Emocional	Correlación de Pearson	0,631
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	22

Como el valor de p (0,002) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que el manejo emocional del Director tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018

Hipótesis específica 3

Hi: El manejo organizacional del Director tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

Ho: El manejo organizacional del Director no tiene relación con el desempeño docente en docentes en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao 2018.

Correlaciones

		Desempeño docente en el aula
Manejo Organizacional	Correlación de Pearson	,336
	Sig. (bilateral)	,126
	N	22

Como el valor de p (0,126) es mayor a 0,05 por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula, y podemos afirmar que el manejo organizacional del Director no tiene relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, 2018.

IV. DISCUSION

Según Cuevas (2011) indica que el docente y ser líder son muy diferentes porque se origina en la clase de tener voz de mando que demuestra, dentro autoridad-subordinación. El tener mando por parte del docente es motivada por la autoridad que demuestra el directivo dentro de la institución educativa, y ellos lo harán frente a los alumnos.

Estos planteamientos del mencionado autor se corroboran con el cuadro 04 y su gráfica, como se observa la variable liderazgo es adecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 77,3% se ubica en la valoración de adecuado y 22,7% en inadecuado, es decir el liderazgo pedagógico en la mencionada institución se percibe directamente casi en todos los docentes del nivel secundaria.

Según el MINEDU (2015), en cuanto a la capacidad técnica del Director, debe de conocer la parte pedagógica, debe de establecer propósitos frente al aprendizaje, así mismo debe de ser soporte técnico de los formadores, debe de evaluar la práctica didáctica del docente, monitorear lo planificado y los aprendizajes que se desarrolla en el aula. Solo así podrá ganar admiración y respeto. Sin embargo, estas razones, no corroboran con los datos de la dimensión donde se observa en el cuadro 01 y su gráfica, que en la dimensión capacidad técnica es inadecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 68,2% se ubica en la valoración de inadecuado y 31,8% en adecuado, es decir aún todavía no se percibe la capacidad técnica del Director.

Según el MINEDU en el cuadernillo Gestión de las Instituciones (2015) nos habla sobre como conducir la parte emocional y situacional. Significa saber dar una buena relación con los formadores y tener la habilidad de poder adaptarse a los diferentes contextos. Existe un enlace con la habilidad de saber convocar trabajo en grupo, verificar que existe un buen clima laboral, hacer ver una gran expectativa a la comunidad educativa y ser el primero en abrir dialogo y participación.

También estos planteamientos del Ministerio corroboran con los resultados del trabajo de campo por lo que se observa en el cuadro 02 y su gráfica, que en la dimensión manejo emocional es adecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 59,1% se ubica en la valoración de adecuado y 40,9% en inadecuado, es decir se confirma que el Director de la institución posee un manejo emocional adecuado en su función directivo.

Manejo organizacional. Tener la habilidad de hacer una buena estructura organizacional eficaz, que los maestros puedan realizar bien su trabajo pedagógico (Ministerio de Educación, Rutas del Aprendizaje, 2013). También podemos deducir estas afirmaciones coinciden con los resultados, tal como se observa en el cuadro 03 y su gráfica, que en la dimensión manejo organizacional es adecuado en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, ya que 59,1% se ubica en la valoración de adecuado y 40,9% en inadecuado.

Según Messina (2009) refiere que todo maestro debe de dominar los contenidos, estrategias y la forma como enseñar, como saber organizar los aprendizajes de acuerdo al contexto en que se sitúa, con la finalidad de construir conocimientos desde cada realidad de los aprendices.

Estos planteamientos del mencionado autor no se confirman con los resultados del trabajo de campo tal como se observa en el cuadro 07 y su gráfica, por lo que el desempeño docente en el aula es inadecuada en los docentes de la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba, ya que 77,3% se ubica en la valoración de inadecuado y 22,7% en adecuado, es decir concretamente la mayoría de los docentes del nivel secundaria no están desempeñándose eficientemente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la mencionada institución educativa.

V. CONCLUSIONES

- Como el valor de p (0,005) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que el liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco 2018.
- Como el valor de p (0,039) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que capacidad técnica del Director tiene relación significativa con el desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco, 2018
- Como el valor de p (0,002) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que el manejo emocional del Director tiene relación con desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco, 2018.
- Como el valor de p (0,126) es mayor a 0,05 por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula, y podemos afirmar que el manejo organizacional del Director no tiene relación con desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Mayobamba del distrito de Chinchao, Huánuco, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Dirección Regional de Educación propiciar eventos de implementación constante con los Directivos de las instituciones educativas para mejorar el liderazgo pedagógico y la buena conducción, relaciones interpersonales, clima institucional entre los Directores, docentes, padres de familia y estudiantes.
- Se recomienda a la UGEL – Huánuco propiciar acciones de sensibilización entre los Directivos y docentes para mejorar el liderazgo pedagógico de las instituciones educativas, reconociendo con premios y estímulos a los buenos Directores que trabajan en organización y liderazgo democrático.
- Se recomienda al Directores de las instituciones educativas conducir eficientemente su liderazgo pedagógico para mejorar su capacidad técnica de conducción, su manejo organizacional y su control emocional para crear un buen clima organizacional.
- Se recomienda a los maestros de la región de Huánuco fortalecer sus competencias y habilidades personales para un buen desempeño docente en el aula cumpliendo con los dominios del aprendizaje y la preparación para el aprendizaje, para la formación integral del estudiante.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alta Dirección y Gestión Educacional (2005). *Modulo uno de especialización profesional*. Lima: Instituto Peruano de Desarrollo Empresarial.
- Ayala, C. (2015). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional en los docentes del nivel primario*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Barreto, C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Técnica particular de Loja, Loja, Ecuador.
- Bonilla, D. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el periodo académico 2010 – 2011*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Colombia.
- Calixto, S. (2016). *Estilos de liderazgo docente y los niveles de aprendizaje en los estudiantes del Instituto, Ambo, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Carrasco, D. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San marcos.
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia Gestión y Liderazgo Educativo* (1° edición). Lima: San Marcos.
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de las instituciones educativas*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Fernández, R. (2002). *Desempeño docente*. Lima: San Marcos
- Freud, G. (2001). *Desempeño directivo*. Lima: Magisterio

- Hernández, S. (2017). *Investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Idone, T. (2012). *Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca" del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría inédita) Universidad Inca Garcilaso
- Messina, F. (2000). *Liderazgo docente*. Barcelona: Kapeluz.
- Minedu. (2007). *Guía para el desarrollo de capacidades*. Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2007). *Guía para el desarrollo del pensamiento creativo*. Lima: Ministerio de Educación.
- Minedu. (2013). *Rutas del aprendizaje*. Fascículo para la gestión de aprendizajes en las Instituciones Educativas. Lima: Corporación Graficas Navarrete S.A.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Montalvo, N. (2012). *Percepción docente de estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas de secundaria de la red N° 1 de Ventanilla*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos, instrumentos*. Bogotá: Magisterio
- Molinar, M., Velásquez, L. (2003). *Liderazgo en la labor docente*. México: Trillas.
- Munch, L. (2009). *Ética y valores. (1ra edición)*. México: Trillas

- Olivas, L. (2014). *Liderazgo estratégico y su influencia en la calidad de servicios educativos en las instituciones educativas de Puerto Inca 2014*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Pimienta, J. (2005). *Metodología constructivista. (1ra edición)*. México: Pearson.
- Ponciano, D. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Chavinillo, 2016*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de doctorado inédito). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Vargas, L. (2006). *Sociología de la educación peruana. (2da edición)*. Lima: San Marcos.
- Vidal, O. (2014). *El liderazgo directivo y la gestión educativa en las instituciones educativas de Luyando, 2014*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.

ANEXOS

Anexo N°1 Instrumentos

CUESTIONARIO DE ENCUESTA AL DOCENTE

Estimado docente el presente cuestionario es parte de una investigación, leer cada uno de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (X) o (y).

Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3

VARIABLE UNO: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

DIMENSIONES	ESCALA		
	N	A	S
CAPACIDAD TÉCNICA			
1. El Director promueve la participación organizada del grupo para lograr las metas de la institución.			
2. El Director propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución.			
3. El Director estimula la iniciativa de los docentes a la innovación e investigación pedagógica, impulsando la implementación de las mismas.			
4. El Director orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y los materiales educativos para el logro de los aprendizajes.			
5. El Director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes.			
6. El Director estimula a los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes los estudiantes.			
7. El Director asesora y orienta a los docentes y estudiantes con ejemplo de clases demostrativas en el aula.			
MANEJO EMOCIONAL			
8. El Director propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.			
9. El Director muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con el grupo.			
10. El Director promueve una cultura colaborativa para formación de equipos pedagógicos.			
11. El Director estimula al personal docente por las buenas prácticas pedagógicas en el aula.			
12. El Director fomenta un clima de confianza en el equipo de docentes y estudiantes.			
13. El Director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.			
14. El Director promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular.			
15. El Director demuestra altas expectativas en estudiantes y docentes de escuchar y abrir espacios de participación.			
MANEJO ORGANIZACIONAL			
16. El Director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.			
17. El Director promueve al cumplimiento de las horas lectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horas de trabajo de docentes y estudiantes.			
18. El Director supervisa el cumplimiento de las horas efectivas de clase.			
19. El Director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los estudiantes.			
20. El Director dirige al equipo administrativo y docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.			

GUÍA DE OBSERVACIÓN AL DOCENTE

APELLIDOS.....

I.E.:

LUGAR:

PROVINCIA:

FECHA:

VARIABLES: DESEMPEÑO DOCENTE

SIEMPRE (3) A VECES (2) NUNCA (1)

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	N	A	S
1. Al iniciar la sesión el (la) docente motiva el interés y la atención de las y los estudiantes.			
2. El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes.			
3. El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo del aprendizaje.			
4. El (la) docente demuestra conocimientos actualizados del área que enseña.			
5. El (la) docente elabora su unidad didáctica.			
6. El (la) docente elabora sus sesiones, proyectos o módulos de aprendizaje.			
7. El (la) docente empieza la sesión a la hora prevista.			
8. El (la) docente permanece durante toda la sesión el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).			
9. El (la) docente culmina la sesión a la hora prevista.			
10. El (la) docente emplea la metacognición en los estudiantes.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE			
11. El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos que ayuda el desarrollo de las actividades de aprendizaje.			
12. El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr.			
13. El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el logro de estudiantes observados.			
14. El (la) docente organiza y facilita materiales educativos y recursos didácticos a los y las estudiantes en el momento oportuno.			
15. El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de los y las estudiantes.			
16. El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.			
17. El (la) docente se dirige a sus estudiantes por sus nombres, sin utilizar apodos.			
18. El (la) docente trata a sus estudiantes con respeto, sin ridiculizarlos.			
19. El (la) docente emplea palabras positivas para afirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes.			
20. El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula.			

Anexo N°2 Validación de los Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E.de Chinchao - Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Capacidad técnica	El Director promueve la participación organizada del grupo para lograr las metas de la institución. El Director propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución. El Director estimula la iniciativa de los docentes a la innovación e investigación pedagógica, impulsando la implementación de las mismas El Director orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y los materiales educativos para el logro de los aprendizajes. El Director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes. El Director estimula a los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes los estudiantes. El Director asesora y orienta a los docentes y estudiantes con ejemplo de clases demostrativas en el aula				X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		

Variable O ₁ : Liderazgo pedagógico	Manejo emocional	<p>El Director propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.</p> <p>El Director muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con el grupo.</p> <p>El Director promueve una cultura colaborativa para formación de equipos pedagógicos.</p> <p>El Director fomenta un clima de confianza en el equipo de docentes y estudiantes.</p> <p>El Director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.</p> <p>El Director promueve la participación del equipo docente en l</p> <p>El Director demuestra altas expectativas en estudiantes y docentes de escuchar y abrir espacios de participación. Os procesos de planificación curricular.</p>				X		X		X		
	Mahejo organizacional	<p>El Director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El Director promueve al cumplimiento de las horas lectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horas de trabajo de docentes y estudiantes.</p> <p>El Director supervisa el cumplimiento de las horas efectivas de clase.</p> <p>El Director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los estudiantes.</p> <p>El Director dirige al equipo administrativo y docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.</p>				X		X		X		


Dr. Ageleo Justiniano Tacto
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo pedagógico

OBJETIVO: Recoger información sobre el liderazgo pedagógico de la I.E.Chinchao, Huánuco, 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justiniano Tuco, Ageleo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Buena (20-18)	Buena (17-15)	Regular (14-12)	Mala (11-00)
----------------------	------------------	--------------------	-----------------

Dr. Ageleo Justiniano Tuco
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. de Chinchao Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable O ₂ Desempeño docente	Preparación Para el aprendizaje	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva el interés y la atención de las y los estudiantes.				X		X		X		
		El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes.				X		X		X		
		El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo del aprendizaje.				X		X		X		
		El (la) docente demuestra conocimientos actualizados del área que enseña.				X		X		X		
		El (la) docente elabora su unidad didáctica.				X		X		X		
		El (la) docente elabora sus sesiones, proyectos o módulos de aprendizaje.				X		X		X		
		El (la) docente empieza la sesión a la hora prevista.				X		X		X		
		El (la) docente permanece durante toda la sesión el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).				X		X		X		
		El (la) docente culmina la sesión a la hora prevista.				X		X		X		

		El (la) docente emplea la metacognición en los estudiantes				X		X		X		
		El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos que ayuda el desarrollo de las actividades de aprendizaje.				X		X		X		
		El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr				X		X		X		
		El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el logro de estudiantes observados.				X		X		X		
		El (la) docente organiza y facilita materiales educativos y recursos didácticos a los y las estudiantes en el momento oportuno.				X		X		X		
Enseñanza para el aprendizaje		El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de los y las estudiantes.				X		X		X		
		El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.				X		X		X		
		El (la) docente se dirige a sus estudiantes por sus nombres, sin utilizar apodos.				X		X		X		
		El (la) docente trata a sus estudiantes con respeto, sin ridiculizarlos				X		X		X		
		El (la) docente emplea palabras positivas para afirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes				X		X		X		
		El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula				X		X		X		


 Dr. Agnelo José Castro
 REGISTRO DE INVESTIGACIÓN
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de observación del desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente

DIRIGIDO A: Personal de docente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justiniano Tucto, Ageleo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Buena (20-18)	Bueno (17-15)	Regular (14-12)	Mala (11-00)
----------------------	------------------	--------------------	-----------------


Ageleo Justiniano Tucto
INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E.de Chinchao - Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Capacidad técnica	El Director promueve la participación organizada del grupo para lograr las metas de la institución. El Director propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución. El Director estimula la iniciativa de los docentes a la innovación e investigación pedagógica, impulsando la implementación de las mismas El Director orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y los materiales educativos para el logro de los aprendizajes. El Director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes. El Director estimula a los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes los estudiantes. El Director asesora y orienta a los docentes y estudiantes con ejemplo de clases demostrativas en el aula				X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		
						X		X		X		

Variable O ₁ : Liderazgo pedagógico	Manejo emocional	<p>El Director propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.</p> <p>El Director muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con el grupo.</p> <p>El Director promueve una cultura colaborativa para formación de equipos pedagógicos.</p> <p>El Director fomenta un clima de confianza en el equipo de docentes y estudiantes.</p> <p>El Director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.</p> <p>El Director promueve la participación del equipo docente en l</p> <p>El Director demuestra altas expectativas en estudiantes y docentes de escuchar y abrir espacios de participación. Os procesos de planificación curricular.</p>					X		X		X		
	Manejo organizacional	<p>El Director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El Director promueve al cumplimiento de las horas lectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horas de trabajo de docentes y estudiantes.</p> <p>El Director supervisa el cumplimiento de las horas efectivas de clase.</p> <p>El Director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los estudiantes.</p> <p>El Director dirige al equipo administrativo y docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.</p>					X		X		X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo pedagógico

OBJETIVO: Recoger información sobre el liderazgo pedagógico de la I.E.Chinchao, Huánuco, 2018

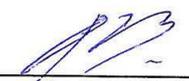
DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Evaristo Bologu Eugenio Marín

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Buena (20-18)	Buena (17-15)	Regular (14-12)	Mala (11-00)
----------------------	------------------	--------------------	-----------------

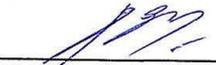

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. de Chinchao Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICATORS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable O ₂ Desempeño docente	Preparación Para el aprendizaje	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva el interés y la atención de las y los estudiantes.				X		X		X		
		El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes.				X		X		X		
		El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo del aprendizaje.				X		X		X		
		El (la) docente demuestra conocimientos actualizados del área que enseña.				X		X		X		
		El (la) docente elabora su unidad didáctica.				X		X		X		
		El (la) docente elabora sus sesiones, proyectos o módulos de aprendizaje.				X		X		X		
		El (la) docente empieza la sesión a la hora prevista.				X		X		X		
		El (la) docente permanece durante toda la sesión el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).				X		X		X		
		El (la) docente culmina la sesión a la hora prevista.				X		X		X		

		El (la) docente emplea la metacognición en los estudiantes				x		x		x		
		El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos que ayuda el desarrollo de las actividades de aprendizaje.				x		x		x		
		El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr				x		x		x		
		El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el logro de estudiantes observados.				x		x		x		
		El (la) docente organiza y facilita materiales educativos y recursos didácticos a los y las estudiantes en el momento oportuno.				x		x		x		
Enseñanza para el aprendizaje		El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de los y las estudiantes.				x		x		x		
		El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.				x		x		x		
		El (la) docente se dirige a sus estudiantes por sus nombres, sin utilizar apodos.				x		x		x		
		El (la) docente trata a sus estudiantes con respeto, sin ridiculizarlos				x		x		x		
		El (la) docente emplea palabras positivas para afirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes				x		x		x		
		El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula				x		x		x		


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de observación del desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente

DIRIGIDO A: Personal de docente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Evaristo Borge, Eugenio María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Buena (20-18)	Buena (17-15) <input checked="" type="checkbox"/>	Regular (14-12)	Mala (11-00)
----------------------	---	--------------------	-----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E.de Chinchao - Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Capacidad técnica	El Director promueve la participación organizada del grupo para lograr las metas de la institución. El Director propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución. El Director estimula la iniciativa de los docentes a la innovación e investigación pedagógica, impulsando la implementación de las mismas El Director orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos y los materiales educativos para el logro de los aprendizajes. El Director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes. El Director estimula a los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes los estudiantes. El Director asesora y orienta a los docentes y estudiantes con ejemplo de clases demostrativas en el aula				✓		✓		✓			
						✓		✓		✓			
						✓		✓		✓			
						✓		✓		✓			
						✓		✓		✓			
						✓		✓		✓			

Variable O ₁ : Liderazgo pedagógico	Manejo emocional	<p>El Director propicia el buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en la institución educativa.</p> <p>El Director muestra respeto, solidaridad y empatía en su interacción con el grupo.</p> <p>El Director promueve una cultura colaborativa para formación de equipos pedagógicos.</p> <p>El Director fomenta un clima de confianza en el equipo de docentes y estudiantes.</p> <p>El Director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.</p> <p>El Director promueve la participación del equipo docente en l</p> <p>El Director demuestra altas expectativas en estudiantes y docentes de escuchar y abrir espacios de participación. Os procesos de planificación curricular.</p>				✓		✓		✓	
	Mahejo organizacional	<p>El Director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El Director promueve al cumplimiento de las horas lectivas, calendarización del año escolar, la jornada escolar y sus horas de trabajo de docentes y estudiantes.</p> <p>El Director supervisa el cumplimiento de las horas efectivas de clase.</p> <p>El Director gestiona estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los estudiantes.</p> <p>El Director dirige al equipo administrativo y docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.</p>				✓		✓		✓	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Liderazgo pedagógico

OBJETIVO: Recoger información sobre el liderazgo pedagógico de la I.E.Chinchao, Huánuco, 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundaria

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Chiguinjansi Oliver, Lindor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en ciencias de la educación

VALORACIÓN:

Muy Buena (20-18)	Buena (17-15)	Regular (14-12)	Mala (11-00)
----------------------	------------------	--------------------	-----------------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la I.E. de Chinchao Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN/YO RECOMENDACIONES
			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable O ₂ Desempeño docente	Preparación Para el aprendizaje	Al iniciar la sesión el (la) docente motiva el interés y la atención de las y los estudiantes.				✓		✓		✓		
		El (la) docente recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes.				✓		✓		✓		
		El (la) docente promueve los conocimientos y practicas interculturales para el desarrollo del aprendizaje.				✓		✓		✓		
		El (la) docente demuestra conocimientos actualizados del área que enseña.				✓		✓		✓		
		El (la) docente elabora su unidad didáctica.				✓		✓		✓		
		El (la) docente elabora sus sesiones, proyectos o módulos de aprendizaje.				✓		✓		✓		
		El (la) docente empieza la sesión a la hora prevista.				✓		✓		✓		
		El (la) docente permanece durante toda la sesión el espacio de aprendizaje (sea el aula u otro espacio en el que se desarrolle la sesión).				✓		✓		✓		
		El (la) docente culmina la sesión a la hora prevista.				✓		✓		✓		

		El (la) docente emplea la metacognición en los estudiantes			✓		✓		✓		
		El (la) docente utiliza materiales y/o recursos didácticos que ayuda el desarrollo de las actividades de aprendizaje.			✓		✓		✓		
		El (la) docente acompaña y orienta a los y las estudiantes para usar materiales en función del aprendizaje que se quiere lograr			✓		✓		✓		
		El aula cuenta con la cantidad suficiente de materiales educativos para el logro de estudiantes observados.			✓		✓		✓		
		El (la) docente organiza y facilita materiales educativos y recursos didácticos a los y las estudiantes en el momento oportuno.			✓		✓		✓		
Enseñanza para el aprendizaje		El (la) docente adecua el uso del material educativo considerando la realidad de los y las estudiantes.			✓		✓		✓		
		El (la) docente dialoga y escucha con atención a las y los estudiantes.			✓		✓		✓		
		El (la) docente se dirige a sus estudiantes por sus nombres, sin utilizar apodos.			✓		✓		✓		
		El (la) docente trata a sus estudiantes con respeto, sin ridiculizarlos			✓		✓		✓		
		El (la) docente emplea palabras positivas para afirmar el esfuerzo individual o grupal de los y las estudiantes			✓		✓		✓		
		El (la) docente recurre a normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula			✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Guía de observación del desempeño docente

OBJETIVO: Recoger información sobre el desempeño docente

DIRIGIDO A: Personal de docente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chuguijansi Olivos, Lindor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. en ciencias de la educación

VALORACIÓN:

Muy Buena (20-18)	Bueno (17-15)	Regular (14-12)	Mala (11-00)
----------------------	------------------------------	--------------------	-----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa de Chinchao, Huánuco - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS										
<p>Problema general</p> <p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>PE₁. ¿De qué manera se relaciona la capacidad técnica del Director y el y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?</p> <p>PE₂. ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo emocional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p> <p>Específicos:</p> <p>OE₁. Determinar la relación entre la capacidad técnica del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p> <p>OE₂. Establecer la relación entre la capacidad emocional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p> <p>OE₃. Analizar la relación entre la capacidad organizacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria del distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p> <p>Específicos:</p> <p>HE₁ Existe relación significativa entre la capacidad técnica del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p> <p>HE₂. Existe relación significativa entre el manejo emocional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p> <p>HE₃. Existe relación significativa entre capacidad organizacional del Director y</p>	<p>VARIABLE 1: Liderazgo pedagógico</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 50%;">ÍTEMS</th> <th style="width: 25%;">ESCALA DE MEDICIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacidad técnica</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Monitorea la práctica pedagógica Asesora y orienta la clase Coordina la formación de equipos Reconoce y estimula las buenas practicas </td> <td rowspan="3" style="text-align: center;"> <ul style="list-style-type: none"> ordinal </td> </tr> <tr> <td>Manejo emocional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Promueve buenas relaciones entre docente Coordina el trabajo en equipo. Toma decisiones de forma compartida con docentes </td> </tr> <tr> <td>Manejo organizacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Promueve expectativas para mejorar el aprendizaje Promueve el cambio en la institución Promueve un buen clima institucional </td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	Capacidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> Monitorea la práctica pedagógica Asesora y orienta la clase Coordina la formación de equipos Reconoce y estimula las buenas practicas 	<ul style="list-style-type: none"> ordinal 	Manejo emocional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve buenas relaciones entre docente Coordina el trabajo en equipo. Toma decisiones de forma compartida con docentes 	Manejo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve expectativas para mejorar el aprendizaje Promueve el cambio en la institución Promueve un buen clima institucional 	<p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>Transversal correlacional</p> <p>Cuyo esquema es:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --- r[r] --- O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>O1: Liderazgo pedagógico.</p> <p>O2: Desempeño Docente.</p> <p>r: Relación entre variables</p> <p>M: Muestra</p> <p>MUESTRA DE ESTUDIO</p>	<p>TÉCNICAS</p> <p>fichaje</p> <p>encuesta</p> <p>observación</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Ficha textual</p> <p>Ficha de resumen</p> <p>Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Cualitativo</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Tablas y gráficos estadísticos</p> <p>Medidas de tendencia central.</p>
			DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN										
			Capacidad técnica	<ul style="list-style-type: none"> Monitorea la práctica pedagógica Asesora y orienta la clase Coordina la formación de equipos Reconoce y estimula las buenas practicas 	<ul style="list-style-type: none"> ordinal 										
			Manejo emocional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve buenas relaciones entre docente Coordina el trabajo en equipo. Toma decisiones de forma compartida con docentes 											
Manejo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Promueve expectativas para mejorar el aprendizaje Promueve el cambio en la institución Promueve un buen clima institucional 														
<p>VARIABLE 2: Desempeño docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 50%;">INDICADORES</th> <th style="width: 25%;">ESCALA DE MEDICIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> El docente tiene su programación El/la docente tiene su unidad El/la docente tiene sesiones El/la docente planifica sus actividades El/la docente aplica los procesos pedagógicos </td> <td style="text-align: center;"> <ul style="list-style-type: none"> ordinal </td> </tr> </tbody> </table>			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> El docente tiene su programación El/la docente tiene su unidad El/la docente tiene sesiones El/la docente planifica sus actividades El/la docente aplica los procesos pedagógicos 	<ul style="list-style-type: none"> ordinal 							
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN													
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> El docente tiene su programación El/la docente tiene su unidad El/la docente tiene sesiones El/la docente planifica sus actividades El/la docente aplica los procesos pedagógicos 	<ul style="list-style-type: none"> ordinal 													

<p>Chinchao, Huánuco - 2018?</p> <p>PE₃. ¿De qué manera se relaciona el manejo organizacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018?</p>	<p>Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p>	<p>el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Mayobamba del nivel secundaria distrito de Chinchao, Huánuco - 2018</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El/la docente tiene instrumentos de evaluación • El/la evidencia uso de materiales • El/la docente tiene registro auxiliar • • El docente ofrece oportunidades de participación • El docente involucra a todos los estudiantes para el aprendizaje • El docente promueve el razonamiento y la creatividad • El docente monitorea y brinda retroalimentación • El docente es respetuoso con los estudiantes • El docente utiliza mecanismos positivos para regular conductas • El docente evalúa aprendizajes 		<p>22 docentes</p> <p>Del nivel secundaria</p> <p>MUESTREO</p> <p>No Probabilístico</p>	<p>Estadística Inferencial</p> <p>Prueba alpha de Cronbach</p> <p>Coefficiente de correlación "r" de Pearson.</p>
---	--	---	---	--	--	--	--

Anexo N°4 Constancia

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA " SANTA ROSA " DE
MAYOBAMBA DEL DISTRITO DE CHINCHAO Y PROVINCIA DE HUÁNUCO

HACE CONSTAR

Que el Docente Miguel Ángel Sánchez Cuellar aplicó los instrumentos del Taller de asesoramiento de tesis, cuyo título es Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa de Mayobamba, Chinchao, Huánuco, 2018

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Atentamente

 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL - HUÁNUCO
Prof. Giddel Elvis MEZA SOTO
DIRECTOR

Anexo N°5 Evidencias fotográficas



