



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA**

**El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
“Alto Mayo”, Moyobamba, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN
PARA EL TRABAJO – AGROPECUARIA**

AUTOR:

Hernández Díaz, José Wilson
ORCID (0000-0002-0227-9469)

ASESOR:

Mgtr. Briones Zavaleta, Carlos Joaquín
ORCID (0000-0001-5127-8158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Primero a Dios y mis padres por darme la vida.
A mi esposa y mis hijos que me dieron fuerzas
para seguir adelante, constituyendo la fuente
inagotable y las razones infinitas para continuar
y lograr mi ansiado anhelo

Wilson

Agradecimiento

Es digno agradecer a la prestigiosa Universidad César Vallejo, por promover programas educativos que contribuyen a la formación de profesionales, y contribuir en la calidad de la educación en la región y el país.

A los directivos, personal administrativos y estudiantes del IESTP “Alto Mayo”, por haber aceptado y brindado todas las facilidades para aplicar la encuesta y así lograr los objetivos de la investigación.

Finalmente, a todas las personas que de una u otra forma nos han brindado el apoyo desinteresado y las facilidades para lograr nuestros propósitos

Wilson



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
PROFESIONAL

El jurado encargado de evaluar el trabajo de Titulación Profesional,
Presentado por don (a): **HERNANDEZ DIAZ JOSE WILSON**

Cuyo Título es: **El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior
Tecnológico Público "Alto Mayo", Moyobamba, 2018**

Reunido en la fecha, se escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: **12 (número) doce (letras)**,
dictaminándose su aprobación por:

Tarapoto 26 de febrero de 2019



.....
Dra. Juana María Cruz Montero
PRESIDENTE



.....
Dr. Edward Freddy Rubio Luna Victoria
SECRETARIO



.....
Ma. Enith Huachara Martínez
VOCAL

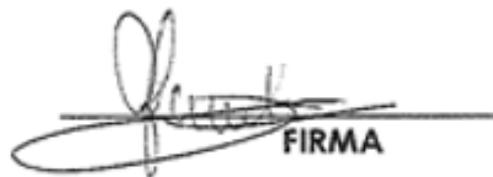
Declaratoria de autenticidad

Yo José Wilson Hernández Díaz, identificado con DNI N° 00829420, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela de Complementación Universitaria, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis: Desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo

Moyobamba, febrero del 2019



FIRMA

Br. José Wilson Hernández Díaz

DNI: 00829420

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados.....	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	31

RESUMEN

El objetivo que oriento la presente investigación fue establecer el nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018. Entonces, se realizó un estudio de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo a nivel descriptivo, con una muestra no probabilística, seleccionada de manera intencional o por conveniencia, conformada por 72 integrantes de la comunidad educativa; a quienes se aplicó un cuestionario para recabar información sobre el desempeño del director. Los resultados reflejan que el desempeño del director en promedio es calificado por el 40% de apreciaciones como bueno y un 36% considera que es aceptable; es decir, según la opinión de los estudiantes, personal administrativo y docente, el director tiene capacidad técnica deficiente (50%), establece buenas relaciones humanas internas y externas (63%) y presenta un aceptable manejo organizacional (47%). Por tanto, se concluye que, el desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” provincia de Moyobamba, región San Martín – 2018; es calificado como bueno, según el 40% de apreciaciones del personal docente, administrativo y estudiantes; es decir, el desempeño del director es predominantemente bueno y regular reflejada en su capacidad técnica, las relaciones humanas y el manejo organizacional.

Palabras clave: Desempeño directivo, director, capacidad técnica, relaciones humanas, manejo organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the level of managerial performance at the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo", Moyobamba, 2018. Then, a non-experimental study was carried out, with a quantitative approach at the descriptive level, with a non-probability sample, selected intentionally or for convenience, made up of 72 members of the educational community; to whom a questionnaire was applied to gather information on the principal's performance. The results show that the average principal's performance is rated as good by 40% and 36% consider it acceptable; that is, according to the opinion of students, administrative staff and teachers, the principal has deficient technical capacity (50%), establishes good internal and external human relations (63%) and presents acceptable organizational management (47%). Therefore, it is concluded that the managerial performance in the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo" province of Moyobamba, San Martín region - 2018; is qualified as good, according to 40% of appreciations of the teaching, administrative and student staff; that is, the performance of the director is predominantly good and regular reflected in his technical capacity, human relations and organizational management.

Keywords: Managerial performance, director, technical capacity, human relations, organizational management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión y administración de la educación superior no universitaria en el Perú y San Martín en particular, presenta serias restricciones asociadas con el presupuesto, la infraestructura, la cobertura, el licenciamiento, la acreditación institucional y la atención de las verdaderas demandas de la población, en materia de carreras profesionales y planes de estudio. Las razones de este rezago es corresponsabilidad de las autoridades educativas que gestionan a los Institutos de Educación Superior Tecnológica y Pedagógica; así como de la Dirección Regional de Educación, quienes deben tener cierto nivel de capacidades técnicas, un buen performance en términos de liderazgo y relaciones humanas para garantizar un buen manejo organizacional, pero sobre todo, para resolver los problemas y demandas sociales de la comunidad educativa.

En ese sentido, la política 03 del Proyecto Educativo Regional hace referencia a un programa de educación superior regional y local que tome en cuenta las características sociales, demográficas, culturales de su contexto geográfico, orientado por los lineamientos de las metas de desarrollo humano nacional y regional, dentro de una perspectiva de sostenibilidad en el aprovechamiento de la naturaleza y el medio ambiente, en especial en las zonas con alta biodiversidad.

Por su parte, en el contexto nacional y el marco normativo, la nueva Ley de los Institutos y Escuelas de Educación Superior promueve el aseguramiento calidad en el servicio educativo, cuyo eje central es la persona en formación, quien será el protagonista del desarrollo integral. Además, la ley indica tres componentes principales de este modelo: los enfoques transversales, las competencias para la empleabilidad, y la unidad de bienestar y empleabilidad, estos son componentes tanto de la dirección institucional como de la parte pedagógica.

Entonces, para llevar adelante estos desafíos la Institución de Educación Superior Tecnológica o Pedagógica y específicamente su Director debe poseer ciertas competencias y habilidades directivas que lindan con el dominio pedagógico, la gestión estratégica, el liderazgo, la gestión institucional y el manejo organizacional; aspectos que están asociados a una buena práctica de gestión, o en su defecto a un desempeño directivo idóneo para implementar acciones que coadyuven al logro de metas y cambios institucionales.

A manera de síntesis y breve diagnóstico, se puede señalar que durante los últimos 10 años, el gobierno regional y la DRE San Martín han avanzado muy poco en la implementación de los lineamientos de política previstos en el PER en materia de educación superior pedagógica y tecnológica; revelándose la necesidad de gestionar el incremento de presupuesto para la creación de plazas de docentes, especialistas y administrativos, el equipamiento, estimulación de la investigación e innovación tecnológica y pedagógica; así como, para la adquisición de tecnología, bienes y servicios. A su vez, se debe establecer convenios entre el gobierno regional, empresas privadas y las IES para la formación profesional y garantizar la empleabilidad. Además, desde la DRE se debe impulsar el fortalecimiento de capacidades de los docentes y directivos de educación superior en aspectos pedagógicos, investigación y planeamiento estratégico para la gestión de proyectos productivos (...) o en todo caso, estos desafíos son los que un buen Director debe gestionar y atender en una IES Tecnológica.

En el ámbito interno o de la gestión institucional de las Instituciones de Educación Superior Tecnológica, se encuentra una serie de problemas vinculados con la gestión que impulsa o promueve el Director conjuntamente con su comunidad académica; no obstante, se desconoce la percepción u opinión de los docentes, directivos y estudiantes respecto al desempeño del Director, cayendo. En ese sentido, y en el contexto de la Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” de Moyobamba, no se sabe con certeza y objetividad cuál es el nivel de desempeño directivo, en términos de gestión pedagógica, relaciones humanas y manejo organizacional. Por tal motivo, se proyectó la presente investigación.

Los antecedentes principales del estudio fueron:

A nivel internacional

García (2015) determinó la relación que existe entre la función técnico-pedagógica y la actualización docente. La muestra estuvo integrada por 17 directores y 102 docentes que corresponden a 17 Institutos públicos de la ciudad de Quetzaltenango. Se utilizó dos instrumentos, un cuestionario y una observación. Entre las principales conclusiones, se identificó las funciones del director a nivel técnico como el asesoramiento en pedagogía, coordinaciones para la gestión, gestión del clima laboral, control y monitoreo del equipo de trabajo, representación institucional; además, se encontró que estas se encontraban

relacionadas con las características de actualización docente. En gran parte esta relación se explica por las metodologías de gestión de la calidad que se identificó en los distintos centros de estudio, como la conformación y funcionamiento de círculos de calidad para el mejoramiento de competencias docentes, lo que incremento los niveles de compromiso del cuerpo académico.

A nivel nacional

Ferro (2017) determinó la relación entre el desempeño directivo y el acompañamiento pedagógico en una institución educativa de San Juan de Lurigancho. Se hizo un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo a nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 38 profesores, a quienes se aplicó dos instrumentos con escala Likert. Se concluyó que existe una fuerte relación directa entre las variables ($\rho = 0.950$) con una significancia menor al 5%, $\alpha = 0.05$, por lo cual se puede afirmar que existe una relación en la población.

Mestanza (2017) determinó la relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes de una institución educativa en San Juan de Lurigancho. El estudio fue no experimental transversal correlacional – causal. La muestra no probabilística estuvo constituida por 58 integrantes. Se determinó que no existe asociación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente a través del estadístico de Chi cuadrado de Pearson, pues su significancia fue mayor al $\alpha = 0.05$.

A nivel regional

Flores (2017) estableció la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en un instituto pedagógico de Tarapoto., El diseño fue no experimental transversal correlacional, la muestra estuvo constituida de 42 individuos; se aplicaron dos instrumentos validados para la recolección de datos. Se concluyó, con la ayuda del estadístico de Chi cuadrado de Pearson que existe relación significativa entre la las variables de estudio.

Rodríguez (2016) determinó la relación entre el desempeño directivo y la implementación de los compromisos de gestión escolar, con una muestra de 80 profesionales de la educación, entre directivos y docentes, a quienes se aplicó dos instrumentos. Se encontró una relación media alta ($r = 0,627$) por lo que se afirma la asociación entre las variables de estudio, y además se puede generalizar a la población, pues el p-valor fue menor a $\alpha = 0.05$.

Dentro de los principales planteamientos teóricos y conceptuales tenemos:

Desempeño directivo

El desempeño de quien dirige la organización es importante para la implementación de los procesos educativos, pues es la dirección quien planifica, organiza, dirige y evalúa la labor docente en materia administrativa, y sobre todo a nivel pedagógico. Respecto a este último, los distintos procedimientos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje no son netamente pedagógicos, por lo que la adecuada gestión es importante para un buen desempeño del potencial humano.

Las experiencias internacionales concuerdan con el quehacer nacional referente a la dirección educativa, de ahí que surja la terminología de liderazgo pedagógico, cuando se habla de la necesidad de un influenciador que motive a los colaboradores tanto administrativos como docentes a brindar un buen servicio a los estudiantes. Sin embargo, una fase importante de todo proceso de gestión es la selección y reclutamiento de nuevo personal docente, la rotación del mismo y la formación en el centro de trabajo, factores importantes al momento de garantizar el buen desempeño organizacional.

A nivel conceptual, Chiroque (2006), define al desempeño directivo como el ejercicio de un colaborador para garantizar la realización de las actividades que permitan el logro de los objetivos organizacionales. Si trasladamos esta definición al ámbito docente, podemos definirlo como la capacidad del dirigente para asegurar que la organización, a través de sus recursos, materiales, servicios y capital humano, ejecute las obligaciones, brindando un servicio de enseñanza de calidad.

En el Perú, en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, se establece la importancia y complejidad del rol del director de una institución educativa para garantizar la adecuada gestión organizacional, siempre que se contemplen actitudes de liderazgo y eficiencia. Además, identifica como eje articulador del resto de factores al aprendizaje del estudiante, por lo cual se ha ampliado la gama de funciones que asume el director. Desde el punto de vista del individuo, se observa una sobrecarga laboral, stress, e incluso diversos casos de burn-out, no solo en la clase dirigenal, sino también en el resto del personal docente (Ministerio de Educación, 2013).

Se requieren tres habilidades administrativas para Katz, (1955) citado por Robbins y Coulter, (2006):

- **Habilidades técnicas**, son los conocimientos y competencias en un campo delimitado, como ingeniería, cómputo, contabilidad o manufactura.
- **Habilidades personales**; referidas al dominio de herramientas que permitan establecer buenas relaciones con el equipo de trabajo, tanto en forma individual como en grupo.
- **Habilidades conceptuales**, relacionadas con la capacidad de los gerentes para pensar y conceptualizar situaciones complejas y abstractas.

Debido al análisis de la problemática y el estado del arte de la disciplina se plantea el siguiente problema de investigación: ¿cuál es el nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018?

El estudio se justifica por su aporte:

El presente estudio es de **conveniencia** realizarlo, por cuanto, en los últimos años, las exigencias en materia de gestión de las instituciones educativas, se enfatiza en el liderazgo pedagógico de los directivos y la consecución de compromisos de gestión escolar, eso supone el cumplimiento efectivo de sus funciones y competencias directivas. Para ello, todo director debe ser eficiente y ostentar ciertas habilidades para ejercer el cargo; así como para gestionar y administrar la escuela. Por eso, es conveniente conocer cómo es el desempeño del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018”.

Justificación social. El presente estudio es de vital importancia porque beneficia a la comunidad educativa de educación superior tecnológica en general, en perspectiva de mejorar la gestión escolar en materia de capacidades técnicas, relaciones humanas y liderazgo organizacional, puesto que en la medida que se toma en cuenta las opiniones de los encuestados, se pueda generar un espacio favorable y dinámico para reflexionar y tomar decisiones para mejorar la gestión pedagógica e institucional, como administrativa.

Justificación teórica. Además, la presente investigación se justifica teóricamente, en la medida que se analiza y explica en detalle las características del desempeño directivo en todas sus dimensiones, de ese modo, se contribuye con conclusiones que ayudan comprender la realidad de los avances y estancamientos que hay en el contexto del en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018”.

Justificación práctica. También se justifica desde la perspectiva práctica; pues ayuda al director y comunidad educativa a elucidar y esclarecer con objetividad el nivel de desempeño labora que muestra el Director, cuya información se de mucha utilidad para mejorar la gestión d en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba” en perspectiva de tomar medidas preventivas y correctivas promoviendo buenas relaciones humanas y un clima organizacional favorable para el aprendizaje.

Justificación metodológica. La investigación se justifica, puesto que se diseñará y sistematizará un instrumento para medir el desempeño de un director en educación superior; el cual posee validez para ser aplicados mediante la técnica de la encuesta y el método analítico- sintético, convirtiéndose en una referencia importante en materia de instrumentos.

Se plantearon así las siguientes hipótesis

Hipótesis general

El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es bueno

Hipótesis específicas

- El nivel de capacidad técnica de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es aceptable.
- El nivel de relaciones humanas de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es aceptable.
- El nivel de manejo organizacional de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es deficiente.

Para la consecución de los resultados se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general

Establecer el nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de capacidad técnica de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.
- Identificar el nivel de relaciones humanas de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.
- Identificar el nivel de manejo organizacional de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
				Liderazgo Mejora de condiciones de trabajo Participación de la comunidad educativa Gestión comunitaria Gestión administrativa	

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo compuesta por los miembros de la comunidad educativa que aproximadamente ascienden a 402 colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba.

Comunidad educativa	Cantidad
Personal administrativo	14
Personal docente	28
Estudiantes	360
	402

La muestra estuvo compuesta de 72 personas, entre personal administrativo y docente, los elementos muestrales fueron seleccionados por conveniencia.

Comunidad educativa	Cantidad
Personal administrativo	14
Personal docente	28
Estudiantes	30
	72

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

La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Para Arias (2012) la es la forma de recolección de datos de los individuos que forman la unidad de análisis del estudio.

Los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios para identificar las dimensiones del desempeño directivo. Para Ñaupas, los instrumentos de recolección de datos son los medios para la medición y registro de las variables de estudio.

Cuestionario para medir el desempeño directivo

El referido instrumento fue adaptado en base al cuestionario elaborado por Redolfo, (2015) en su investigación sobre liderazgo pedagógico, cuyo objetivo del cuestionario es recoger la opinión de los sujetos respecto al desenvolvimiento del Director, consta de 30 ítems distribuidos acorde con los indicadores y dimensiones de la variable. Todos los ítems tienen la misma cantidad de opciones de respuesta.

Dimensiones	Ítems	Valoración
Capacidad técnica	Del ítem 01 al 09	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
Relaciones humanas	Del ítem 10 al 18	
Manejo organizacional	Del ítem 19 al 30	

En base a las valoraciones de cada ítem y por dimensiones del cuestionario, se elaboró una escala ordinal con tres categorías y su respectiva equivalencia cuantitativa para medir o calificar el desempeño del director y lo mismo se hizo para cada una de las dimensiones.

Desempeño directivo	Puntajes
Bueno	91 – 120 puntos
Aceptable	61 – 90 puntos
Deficiente	0 – 60 puntos

Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos de recolección de datos se determinó mediante el juicio de expertos, calculándose un valor mayor al 0.8, por lo que se asegura la validez. Para Tejada (1995) es el grado en el que el instrumento mide la variable de estudio, tanto a nivel conceptual, criterial y de contenido.

2.5. Procedimiento

Para la recolección consistió en las siguientes etapas:

- a. Verificación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.
- b. Selección de los colaboradores que serán encuestados.
- c. Programación de jornadas de encuesta.
- d. Revisión de las pruebas y consolidación de resultados.

2.6. Método de análisis de datos

A nivel descriptivo, se procedió a calcular las frecuencias obtenidas para las dimensiones y la variable desempeño directivo.

Al ser un estudio de nivel descriptivo, no se realizó un análisis inferencial.

2.7. Aspectos éticos

Cualquier tipo de información que se utilice en la presente investigación, tanto a nivel de trabajos previos y teorías sobre el tema, han sido debidamente citados y referenciados, respetando los derechos de autor, puesto que, es importante respetar las leyes de protección al derecho de autor y propiedad intelectual, para ello se plasmarán con arreglo a lo establecido por las normas APA, sexta versión.

III. Resultados

Tabla 01

Nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

	Condición	Cantidad	Porcentaje	
	Bueno	91 - 120	29	40%
	Aceptable	61 - 90	26	36%
	Deficiente	00 – 60	17	24%
		72	100%	

Nota. Consolidado promedio general de las tablas subsiguientes

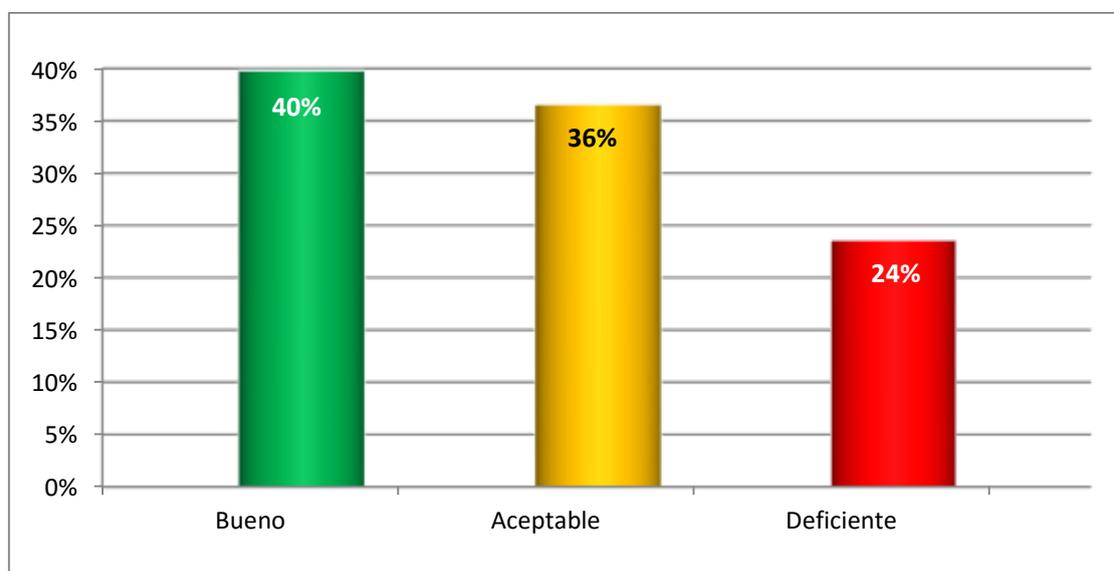


Figura 01. Nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

Según el objetivo general orientado a establecer el nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018. Se puede observar en la tabla y figura 01, las puntuaciones promedio y el consolidado de opiniones de los encuestados sobre el desempeño del Director; distinguiéndose que el 40% de los encuestados (29) perciben que el desenvolvimiento del director es bueno, cuyas valoraciones oscilan entre 91 y 120 puntos, un 36% de opiniones (26) manifiestan que dicho desempeño es aceptable, con puntuaciones que fluctúan entre 61 y 90 puntos. Solamente un 24% del personal entrevistado (17) consideran que el director tiene un desempeño deficiente, cuyos puntajes se ubican entre 00 y 60 puntos respectivamente. Es decir, el desempeño del

director es predominantemente regular y bueno en materia de capacidad técnica, relaciones humanas y manejo organizacional.

Tablas 2

Nivel de capacidad técnica del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Bueno	28 - 36	12	17%
Aceptable	19 – 27	24	33%
Deficiente	0 – 18	36	50%
		72	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los estudiantes de diferentes grados

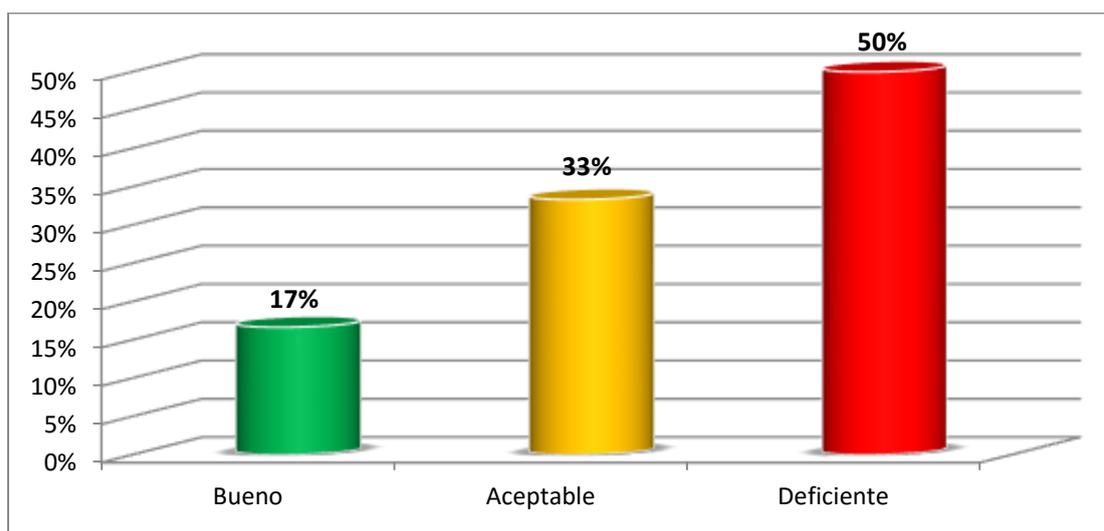


Figura 02. Nivel de capacidad técnica del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

En cuanto al primer objetivo específico, de identificar el nivel de capacidad técnica del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018. Notándose en la figura y tabla 02, que el 50% del personal encuestado (36) consideran que el director tiene un desempeño deficiente en los aspectos técnicos de la gestión pedagógica, alcanzando puntuaciones que oscilan entre 0 y 18, el 33% de apreciaciones (24) afirman que el director se desenvuelve aceptablemente o tiene dominio regular de las capacidades técnicas, cuyos valoraciones fluctúan entre 19 y 27 puntos y solamente un el 17% de opiniones (12) revelan que el director tiene buen dominio de la

capacidad técnica, con puntuaciones que se ubican entre 28 y 36 puntos respectivamente. En efecto, el personal administrativo, docente y algunos estudiantes encuestados consideran que el director nunca, casi nunca y a veces demuestra conocimiento de la gestión pedagógica y fomenta el trabajo colaborativo para el logro de objetivos y metas de aprendizaje, casi nunca visita el aula y recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo, tampoco ofrece soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica, menos asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica, etc.

Tablas 3

Nivel de relaciones humanas del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Bueno	28 - 36	45	63%
Aceptable	19 – 27	21	29%
Deficiente	0 – 18	6	8%
		72	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los estudiantes de diferentes grados

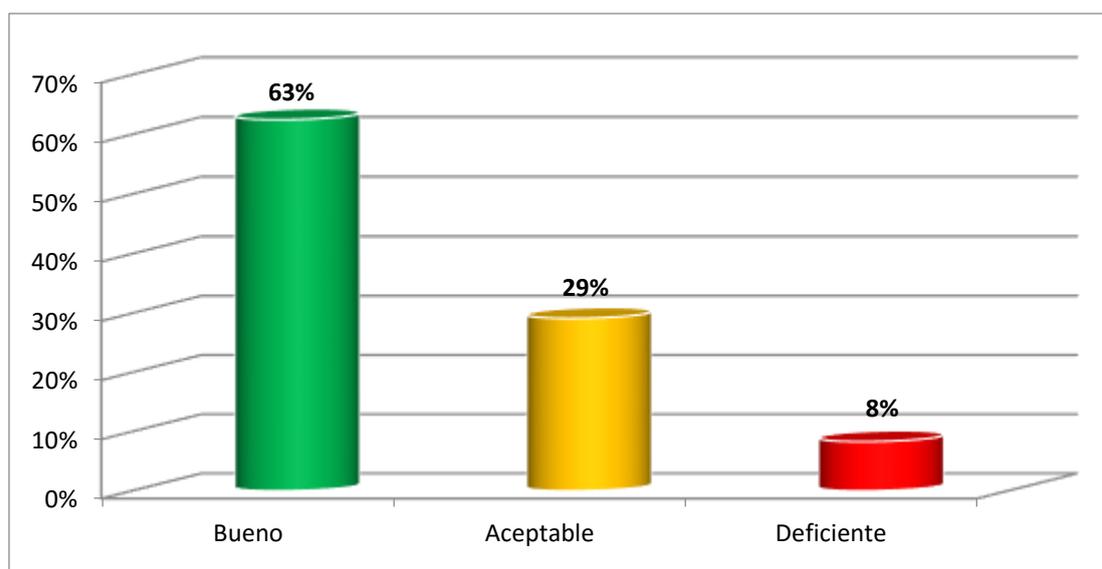


Figura 3. Nivel de relaciones humanas del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

En correspondencia con el segundo objetivo específico, de identificar el nivel de relaciones humanas del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018. Según la figura y tabla 03 se evidencia que el 63% de la comunidad educativa encuestada (45) reconocen que el Director establece buenas relaciones humanas con los usuarios internos y externos, cuyos puntajes oscilan entre 28 y 36 puntos, el 29% de apreciaciones (21) revelan que el Director se desenvuelve de manera aceptable respecto a las relaciones humanas institucionales, con valoraciones que fluctúan entre 19 y 27 puntos y solamente un escaso 8% de respuestas y valoraciones (03) reflejan que el director que las relaciones que promueve el director son deficiente, con puntuaciones que varían entre 0 y 18 puntos respectivamente.

Consecuentemente, las relaciones humanas que promueve o gestiona el Director de dicha casa superior de estudios es buena; es decir, mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa, promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos, motiva y estimula permanentemente a sus docentes, adoptando una postura de consenso entre los miembros de la comunidad educativa, mediante una comunicación fluida, horizontal y asertiva, valora la gestión institucional.

Tablas 4

Nivel de manejo organizacional del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

	Escala	Cantidad	Porcentaje
Bueno	37 - 48	29	40%
Aceptable	25 – 36	34	47%
Deficiente	0 – 24	9	13%
		72	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los estudiantes de diferentes grados

En la figura y tabla 04, se presenta los datos concernientes al tercer objetivo específico, de identificar el nivel de manejo organizacional del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018. Notándose, que el 47% de los miembros de la comunidad educativa encuestados (34) califican que el manejo organizacional es aceptable, con apreciaciones que oscilan entre 25 y 36 puntos, el 40% de

apreciaciones (29) revelan que el director tiene buen manejo organizacional, con valoraciones que fluctúan entre 37 y 48 puntos y solamente un insignificante 13% de respuestas y valoraciones (09) consideran que el manejo organizacional es deficiente, con puntuaciones que se ubican entre 0 y 24 puntos respectivamente.

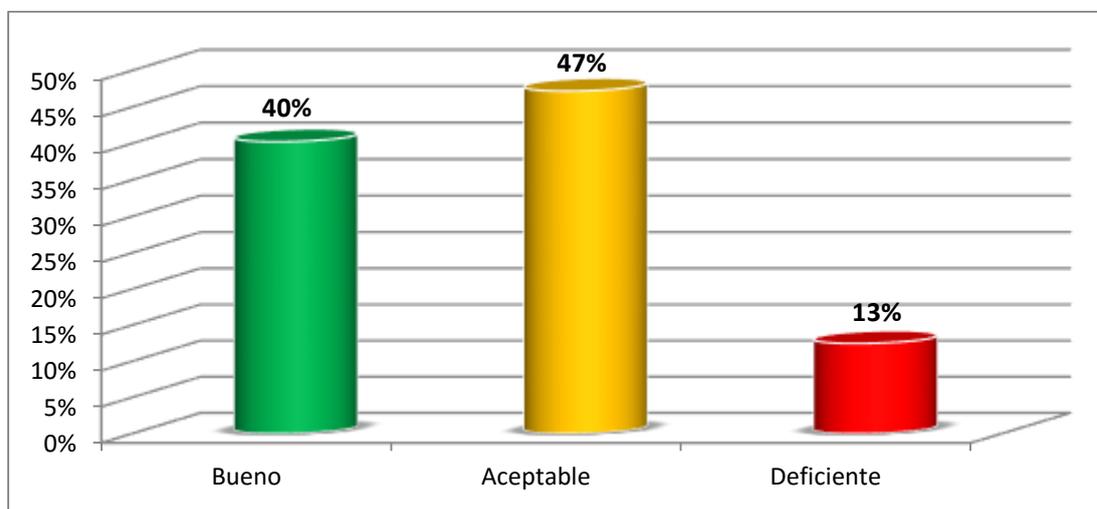


Figura 4. Nivel de manejo organizacional del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

En efecto, el manejo organizacional que promueve el director mediante el liderazgo y las relaciones de comunicación, entre otros factores asociados alcanza un reconocimiento aceptable y bueno, según la opinión de los miembros de la comunidad educativa; es decir, los estudiantes, el personal docente y administrativo considera que casi siempre y siempre el director propugna una visión compartida de cambio y fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales, demostrando alta expectativa con la comunidad educativa. Además, el director promueve el trabajo en equipo e involucra a otros sectores para el beneficio institucional, así como, utiliza las Tics para mantener informados de la gestión institucional y administrativa.

IV. DISCUSIÓN

Los objetivos de esta investigación estuvieron orientados a establecer el nivel de desempeño directivo en el contexto del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba; así como, identificar el desempeño del director respecto a su capacidad técnica, las relaciones humanas y el manejo organizacional. Al respecto, se sabe que un director cumple o realiza las principales funciones, como de previsión, planificación, organización, dirección, coordinación, innovación y control. (García, 2015) se centra más en el análisis de habilidades personales para garantizar la correcta ejecución del proceso de gestión, tanto para los procedimientos administrativos como pedagógicos. Resalta la necesidad de poseer capacidades de liderazgo en el asesoramiento pedagógico y facilitar la transición a nuevos procesos y en general al cambio para la innovación.

Los hallazgos del presente estudio indican que el desempeño del director es ligeramente bueno, expresado con 40% de apreciaciones; a su vez, un 36% considera que su desempeño es aceptable; mientras que en términos de capacidad técnica, el director es calificado como deficiente, según el 50% de opiniones de los encuestados, el 63% señalan que en el IEST “Alto Mayo” hay un buenas relaciones humanas o de comunicación, así como, el 47% de opiniones revelan que el desempeño del director en el manejo organizacional es aceptable. En síntesis, el manejo organizacional, las relaciones humanas y sobre todo la capacidad técnica son aspectos claves que director en cualquier organización educativa debe poseer, entre otros factores asociados para alcanzar un reconocimiento aceptable y bueno.

Al respecto, Ferro, (2017) en su trabajo de investigación sobre desempeño directivo y acompañamiento pedagógico, concluyó señalando o admitiéndose que existe relación entre el desempeño directo y el acompañamiento pedagógico en la I.E. N° 1179 Tomás Alva Edison UGEL 05 San Juan de Lurigancho. Es decir, los docentes reconocen que su Director si realiza acompañamiento y brinda soporte pedagógico, por eso es reconocido con buen desempeño directivo; contrariamente con los resultados encontrados en la presente investigación en materia de capacidad técnica.

Por su parte, Mestanza, (2017) en su investigación concluye que, no existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente. Este caso refleja por ejemplo, que aspecto pedagógico vinculado al desenvolvimiento del

docente en aula, no necesariamente está supeditado al buen liderazgo del director. En este caso, el ISTP “Alto Mayo” cuenta con muy buena aceptación en el aspecto de liderazgo y relaciones humanas, pero los docentes demandan atención en materia técnico pedagógica.

V. CONCLUSIONES

- El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es calificado como bueno, según el 40% de apreciaciones de los encuestados y un 36% del personal docente, administrativo y estudiantes consideran que es aceptable; es decir, el desempeño del director es predominantemente bueno y regular reflejada en su capacidad técnica, las relaciones humanas y el manejo organizacional.
- El nivel de capacidad técnica del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018, es considerada como deficiente, según el 50% de las opiniones de los estudiantes, personal docente y administrativo; es decir, los entrevistados perciben que el director nunca, casi nunca o raras veces, realiza acompañamiento pedagógico a los docentes, ofrece soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica, fomenta el trabajo colaborativo para el logro de objetivos y metas de aprendizaje acorde con los perfiles profesionales.
- El nivel de relaciones humanas del director en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018, es calificado como bueno, según el 63% de opiniones del personal docente, administrativo y estudiantes; por cuanto, se reconoce que el director casi siempre y siempre establece buenas relaciones con la comunidad educativa, promueve estrategias de negociación para resolver los conflictos, motiva y estimula permanentemente a los trabajadores, mediante una comunicación fluida, horizontal y asertiva, valora la gestión institucional.
- El nivel de manejo organizacional de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es aceptable según el 47% de apreciaciones de los encuestados y según el 40% es bueno; es decir, el director ejerce el liderazgo y establece relaciones de comunicación adecuadas, entre otros factores asociados; así como, promueve la visión compartida, demostrando alta expectativa con la comunidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

- Al Director y comunidad educativa en general del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba; se recomienda gestionar y/o atender las demandas de los estudiantes, docentes y administrativos, a fin de optimizar el desempeño directivo, teniendo en cuenta la percepción de los entrevistados.
- Al Director y comunidad educativa en general del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba; se recomienda mejorar la capacidad técnica de su desempeño, mejorando los procesos de la gestión pedagógica en materia de monitoreo y soporte pedagógico a los docentes.
- Al Director y comunidad educativa en general del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba; se sugieren mantener y optimizar el liderazgo y las buenas relaciones humanas con los usuarios internos y externos, a fin de seguir mejorando la gestión institucional.
- Al Director y comunidad educativa en general del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba; se recomienda mejorar el clima organizacional, por cuanto, hay necesidad de impulsar el trabajo colaborativo y compartir la visión institucional de manera comprometida.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología de la investigación*. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela.
- Ary, D., Jacobs, L. y Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México: McGraw-Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes*. Instituto de Pedagogía Popular, N° de Informe 45 Canadá: Internacional Agencia del Desarrollo.
- Ferro, E. (2017). *Desempeño directivo y acompañamiento pedagógico de la institución educativa N° 1179 Tomas Alva Edison – UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis de maestría. EPG – Universidad César Vallejo.
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del Director y desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto – San Martín, 2017*. Tesis de Maestría – EPG / Universidad César Vallejo.
- García, K. (2015). *Función técnico-pedagógica del director y la actualización docente*. Universidad Rafael Landívar. Tesis de grado. Facultad de humanidades. Licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación Educativas
- 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 – Lima Metropolitana*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Escuela de Posgrado.
- Ministerio de Educación de Chile (2005). *Marco para la Buena Dirección. Criterios para el Desarrollo Profesional y Evaluación del Desempeño*. Chile.

- Ministerio de Educación de Chile (2007). *Evaluación de Desempeño. Manual para la Elaboración y Evaluación de Compromisos*. Unidad de gestión y mejoramiento educativo división educación general.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Directivos construyendo Escuela. Lima – Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450da43d-bd8cd65b4736>>
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima – Perú.
- Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja- Departamento de Junín*. Tesis de Maestría. UNE Cantuta. Lima – Perú.
- Rodríguez, L. (2016). *El desempeño directivo y la implementación de los compromisos de gestión escolar en las I.EE del nivel primario del distrito de Juanjui* – Tesis de Maestría. EPG / Universidad César Vallejo.
- Sierra, R. (1991). *Técnicas de investigación social*. Séptima edición. Madrid: Paraninfo.
- Tejada, J. (1995). *Instrumentos de evaluación*. España. Universidad de Barcelona.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018

AUTOR: José Wilson Hernández Díaz

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA. El desempeño de los directivos es parte del compromiso de gestión escolar que recae predominantemente en los directivos y comunidad docente gestionarlo. En ese sentido, y en el contexto de la Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo” provincia de Moyobamba se desconoce cuál es el nivel de desempeño directivo.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: Desempeño Directivo		
¿Cómo es el desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018?	Establecer el nivel de desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018	El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es bueno.	<p>Definición conceptual. En un conjunto de acciones, que los directivos ponen de manifiesto durante su práctica directiva (MINEDU, 2012). En tal sentido, el desempeño directivo es la capacidad del director para influenciar en la gestión de la escuela.</p> <p>Definición operacional. Es la influencia que ejerce el Directivo en los miembros de la institución educativa (docentes). Para ello utiliza tres dimensiones: Capacidad técnica, manejo, organizacional y manejo emocional y situacional.</p>		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 1	Dimensiones	indicadores
¿Cuál es el nivel de capacidad técnica de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018?	Identificar el nivel de capacidad técnica de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.	El nivel de capacidad técnica de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es aceptable.	Desempeño Directivo	Capacidad técnica	Objetivos y metas de aprendizaje Monitoreo y acompañamiento Toma de decisiones Gestión pedagógica
				Relaciones humanas	Gestión institucional Manejo y resolución de conflictos Motivación a los trabajadores

<p>¿Cuál es el nivel de relaciones humanas de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de manejo organizacional de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018?</p>	<p>Identificar el nivel de relaciones humanas de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.</p> <p>Identificar el nivel de manejo organizacional de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018.</p>	<p>El nivel de relaciones humanas de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es aceptable.</p> <p>El nivel de manejo organizacional de los directivos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018; es deficiente.</p>	<table border="1" data-bbox="1106 228 2069 564"> <tr> <td data-bbox="1106 228 1256 304"></td> <td data-bbox="1256 228 1487 304"></td> <td data-bbox="1487 228 2069 304">Control emocional Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1106 304 1256 564"></td> <td data-bbox="1256 304 1487 564">Manejo organizacional</td> <td data-bbox="1487 304 2069 564">Visión compartida Trabajo en equipo Liderazgo Mejora de condiciones de trabajo Participación de la comunidad educativa Gestión comunitaria Gestión administrativa</td> </tr> </table> <p>Escala de medición. Para medir la variable “desempeño directivo” se empleará una escala ordinal con tres categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos. Igualmente, para cada una de las dimensiones se empleará una escala ordinal según las características.</p>			Control emocional Comunicación		Manejo organizacional	Visión compartida Trabajo en equipo Liderazgo Mejora de condiciones de trabajo Participación de la comunidad educativa Gestión comunitaria Gestión administrativa
		Control emocional Comunicación							
	Manejo organizacional	Visión compartida Trabajo en equipo Liderazgo Mejora de condiciones de trabajo Participación de la comunidad educativa Gestión comunitaria Gestión administrativa							
METODO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS							
<p>Tipo de investigación. Descriptiva</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo simple</p> <p style="text-align: center;">M ——— O</p> <p>O = Opiniones sobre el desempeño directivo</p>	<p>POBLACIÓN. Estará conformado por toda la comunidad educativa 400 personas aproximadamente.</p> <p>MUESTRA. Estará conformada por los docentes y administrativos predominantemente.</p>	<p>Para la recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Técnica: Encuesta – Instrumentos: Cuestionario. <p>Para el análisis e interpretación de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – El procesamiento e interpretación de datos se realizará a través de técnicas de la estadística descriptiva: Tabla de frecuencias, porcentaje, gráficos de barras, etc. 							

M = Muestra conformada por los trabajadores docentes y administrativos del IST		
--	--	--

ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Instrucciones: Distinguido colega, en la siguiente encuesta se presenta un conjunto de características sobre el liderazgo de los directivos de su institución educativa, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando la alternativa con la cual más se identifica tu directivo con una (X). Es de carácter anónimo, por ello suplico a usted que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios: Nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4)

Ítems	0	1	2	3	4
CAPACIDAD TÉCNICA					
1. Promueve el logro de objetivos de aprendizaje que permiten mejorar los aprendizajes.					
2. Demuestra conocimiento de la gestión pedagógica.					
3. Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.					
4. Ante una dificultad pedagógica muestra apoyo individual y colectivo.					
5. Realiza visitas permanentes al aula de acuerdo al plan de monitoreo.					
6. Brinda soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica.					
7. Ofrece asesoría planificada de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.					
8. Realiza reconocimiento personal y público al docente identificando sus buenas prácticas.					
9. Toma decisiones curriculares en base a resultados					
RELACIONES HUMANAS					
10. Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.					
11. Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos.					
12. Motiva y estimula permanentemente a sus docentes.					
13. Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.					
14. Adopta una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa.					
15. Establece una comunicación fluida, horizontal y asertiva.					
16. Desde su rol como directivo se hace cargo de la imposición de su autoridad					
17. Vela por una gestión institucional					
18. Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.					
MANEJO ORGANIZACIONAL					

19. Construye con los docentes y comunidad educativa una visión compartida de cambio.					
20. Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.					
21. Los directivos tienen altas expectativas con la comunidad educativa.					
22. Promueve el trabajo en equipo. (Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad)					
23. Involucra a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.					
24. Moviliza, inspira e influyen las acciones de la comunidad educativa en función a lo pedagógico.					
25. El docente participa en la toma de decisiones.					
26. Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.					
27. Utiliza y maneja las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, etc.					
28. Gestiona los sistemas de calidad institucional.					
29. Fomenta la participación entre la institución educativa y la comunidad local.					
30. Promueve la gestión administrativa					

ANEXO 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CAPACIDAD TÉCNICA								
1	Promueve el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permiten mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Ante una dificultad pedagógica muestra apoyo individual y colectivo.	✓		✓		✓		
5	Realiza visitas permanentes al aula y recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo.	✓		✓		✓		
6	Brinda soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica.	✓		✓		✓		
7	Ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Realiza reconocimiento personal y público al docente identificando sus buenas prácticas.	✓		✓		✓		
9	Toma decisiones curriculares en base a resultados	✓		✓		✓		
RELACIONES HUMANAS								
10	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos.	✓		✓		✓		
12	Motiva y estimula permanentemente a sus docentes.	✓		✓		✓		
13	Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.	✓		✓		✓		
14	Adopta una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Establece una comunicación fluida, horizontal y asertiva.	✓		✓		✓		
16	Desde su rol como directivo se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales.	✓		✓		✓		
17	Vela por una gestión institucional	✓		✓		✓		
18	Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

MANEJO ORGANIZACIONAL									
19	Constuye con los docentes y comunidad educativa una visión compartida de cambio.								
20	Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.								
21	Los directivos tienen altas expectativas con la comunidad educativa.								
22	Promueve el trabajo en equipo. (Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad)								
23	Involucra a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.								
24	Moviliza, inspira e influyen las acciones de la comunidad educativa en función a lo pedagógico.								
25	El docente participa en la toma de decisiones.								
26	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.								
27	Utiliza y maneja las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal Perú educa en sus docentes.								
28	Gestiona los sistemas de calidad institucional.								
29	Fomenta la participación entre la institución educativa y la comunidad local.								
30	Promueve la gestión administrativa								

OBSERVACIONES: El cuestionario cumple aceptablemente con los criterios de validez.

Aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicables después de corregir ()** **No aplicables ()**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Barbara Mozo, Hipólito Pery DNI: 01100672

Especialidad del evaluador: Profesor de Matemática - Secundaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Hipólito Pery Barbarán Mozo
 C.P.P. N° 057054

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD TÉCNICA							
1	Promueve el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permiten mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Ante una dificultad pedagógica muestra apoyo individual y colectivo.	✓		✓		✓		
5	Realiza visitas permanentes al aula y recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo.	✓		✓		✓		
6	Brinda soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica.	✓		✓		✓		
7	Ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Realiza reconocimiento personal y público al docente identificando sus buenas prácticas.	✓		✓		✓		
9	Toma decisiones curriculares en base a resultados	✓		✓		✓		
	RELACIONES HUMANAS							
10	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos.	✓		✓		✓		
12	Motiva y estimula permanentemente a sus docentes.	✓		✓		✓		
13	Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.	✓		✓		✓		
14	Adopta una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
15	Establece una comunicación fluida, horizontal y asertiva.	✓		✓		✓		
16	Desde su rol como directivo se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales.	✓		✓		✓		
17	Vela por una gestión institucional	✓		✓		✓		
18	Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

MANEJO ORGANIZACIONAL								
19	Construye con los docentes y comunidad educativa una visión compartida de cambio.	✓					✓	
20	Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.	✓					✓	
21	Los directivos tienen altas expectativas con la comunidad educativa.	✓					✓	
22	Promueve el trabajo en equipo. (Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad)	✓					✓	
23	Involucra a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.	✓					✓	
24	Moviliza, inspira e influyen las acciones de la comunidad educativa en función a lo pedagógico.	✓					✓	
25	El docente participa en la toma de decisiones.	✓					✓	
26	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.	✓					✓	
27	Utiliza y maneja las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal Perú educa en sus docentes.	✓					✓	
28	Gestiona los sistemas de calidad institucional.	✓					✓	
29	Fomenta la participación entre la institución educativa y la comunidad local.	✓					✓	
30	Promueve la gestión administrativa	✓					✓	

OBSERVACIONES: El cuestionario cumple aceptablemente con los criterios de validez

Aplicabilidad: Aplicable No aplicables ()

Moyobamba, diciembre de 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Estela Flores Felix Cruz DNI: 00815397

Especialidad del evaluador: Profesor de ciencias Sociales - Secundaria

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Felix Cruz Estela Flores
 Subdirector

Firma

DNI: 00815397

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CAPACIDAD TÉCNICA								
1	Promueve el logro de objetivos y metas de aprendizaje que permiten mejorar los aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimiento de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
3	Fomenta el trabajo colaborativo a nivel de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Ante una dificultad pedagógica muestra apoyo individual y colectivo.	✓		✓		✓		
5	Realiza visitas permanentes al aula y recoge información de la práctica pedagógica del docente de acuerdo al plan de monitoreo.	✓		✓		✓		
6	Brinda soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica.	✓		✓		✓		
7	Ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	Realiza reconocimiento personal y público al docente identificando sus buenas prácticas.	✓		✓		✓		
9	Toma decisiones curriculares en base a resultados	✓		✓		✓		
RELACIONES HUMANAS								
10	Mantiene buenas relaciones con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos.	✓		✓		✓		
12	Motiva y estimula permanentemente a sus docentes	✓		✓		✓		
13	Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.	✓		✓		✓		
14	Adopta una posición de común acuerdo entre los miembros de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
15	Establece una comunicación fluida, horizontal y asertiva.	✓		✓		✓		
16	Desde su rol como directivo se hace cargo de la imposición de su autoridad para la concreción de las metas y objetivos educacionales	✓		✓		✓		
17	Vela por una gestión institucional	✓		✓		✓		
18	Distribuye información para valorarlos en la comunidad educativa.	✓		✓		✓		

MANEJO ORGANIZACIONAL									
19	Construye con los docentes y comunidad educativa una visión compartida de cambio.	✓							
20	Fomenta el conocimiento y aceptación de objetivos y metas educacionales en la comunidad educativa.	✓							
21	Los directivos tienen altas expectativas con la comunidad educativa.	✓							
22	Promueve el trabajo en equipo (Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad)	✓							
23	Involucra a la familia y comunidad en acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.	✓							
24	Moviliza, inspira e influyen las acciones de la comunidad educativa en función a lo pedagógico.	✓							
25	El docente participa en la toma de decisiones.	✓							
26	Asume el liderazgo para la mejora de condiciones de trabajo del docente.	✓							
27	Utiliza y maneja las Tics para asesorar, capacitar, promover grupos de inter aprendizaje, uso del portal Perú educa en sus docentes.	✓							
28	Gestiona los sistemas de calidad institucional.	✓							
29	Fomenta la participación entre la institución educativa y la comunidad local.	✓							
30	Promueve la gestión administrativa	✓							

OBSERVACIONES: El Cuestionario cumple aceptablemente con los Criterios de Validez

Aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicables después de corregir** () **No aplicables** ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: Revilla Alaya Edwin O DNI: 28065598 Moyobamba, diciembre de 2018

Especialidad del evaluador: Profesor de Comunicación - Secundaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma



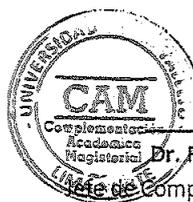
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) Tesis titulada **“El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Alto Mayo”, Moyobamba, 2018”** del (de la) estudiante **Hernández Díaz, José Wilson**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26%** verificado en el reporte de originalidad de programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 19 de agosto de 2019



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.farmis.com/app/carta/vi/?h=1&lang=es&id=1000656640&u=1051154857

UCV | feedback studio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE COMPLEMENTACION PEDAGOGICA

El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Alto Mayo", Moyobamba, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO - AGROPECUARIA

AUTOR:
 Hernández Díaz, José Wilton
 ORCID (0000-0002-0227-9469)

ASESOR:
 Mejía Becerra Zavalata, Carlos Joaquín
 ORCID (0000-0001-1127-8158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ
 2019

26 %

Se están viendo fuentes relacionadas

Ver fuentes en inglés (Español)

Consultaciones

1	Entregado a Universidad... <small>Título del autor</small>	16 %
2	repositorio.una.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 %
3	repositorio.uvni.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
4	revista.una.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	www.rapimail.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	Entregado a Universidad... <small>Título del autor</small>	<1 %
7	pt.ecolab.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
8	Entregado a Universidad... <small>Título del autor</small>	<1 %
9	sa.vigen.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
10	repositorio.aletech.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
11	www.ecolab.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

8 www.15brasilatar.com <1 %
Fuente de Internet



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

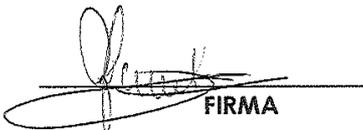
Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **HERNANDEZ DIAZ JOSE WILSON**, identificado con DNI N° **00829420**, egresado de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN SECUNDARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

“EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “ALTO MAYO”, MOYOBAMBA, 2018”, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


FIRMA

DNI: 00829420

FECHA: 9 de abril del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Hernandez Diaz Jose Wilson

INFORME TÍTULADO:

El desempeño directivo en el Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público "Alto Mayo", Moyobamba, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Educación Secundaria con especialidad en Educación para el Trabajo -

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 12 (doce)



(Firma)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN