



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Habilidades grupales del director y desempeño docente en
las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho,
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Elizabeth Evelyn Andia Cusi

ASESORA:

Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2019

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ANDIA CUSI, ELIZABETH EVELYN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

HABILIDADES GRUPALES DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°15, LURIGANCHO, 2018.

Fecha: 16 de enero de 2019

Hora: 10.15. am.

JURADOS:

PRESIDENTE: **Dra. Liset Sulay Rodriguez Baca**

Firma:

SECRETARIO: **Mg. Adolfo Silva Narvaste**

Firma:

VOCAL: **Dra. Rosa Luz Larrea Serquén**

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Actualizar las referencias
Fundamento el estadístico a emplear

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Levantar las observaciones



Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



Dedicatoria

Ante todo agradecida con Dios, porque sin el nada sería factible, así mismo agradecer a mi madre Tula por ser mi guía para superarme cada día, a mi padre y hermanos quienes con su apoyo me han incentivado a seguir adelante y alcanzar mis metas. A mis amigas Sara Medina y Katherine Verde por permitirme aprender más sobre esta nueva faceta de estudios, gracias a ustedes.

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad, la tecnología, los materiales la información que me sirvieron para terminar mi investigación; a todos mis profesores, así mismo a mi asesora la Dra. Rosa Larrea por brindarme las orientaciones oportunas para poder desarrollar con éxito la tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Elizabeth Evelyn Andía Cusi, estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaró que el trabajo académico titulado "Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018" presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Educación con mención en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Ate Vitarte, 16 de Enero del 2019.



.....
Br. Elizabeth Evelyn Andía Cusi

DNI N° 45890750

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

El presente trabajo de investigación ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo al formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. El capítulo I está conformado por los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen la metodología empleada en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados obtenidos, en el capítulo V las conclusiones y en el VI las recomendaciones respectivas. En el capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas y los apéndices que respaldan la investigación.

El informe de la presente investigación fue diseñado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La autora

Índice

	Página
Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
Índice de tablas	IX
Índice de figuras	XI
Resumen	XII
Abstract	XIII
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.2.1 A nivel Internacional	16
1.2.2 A nivel Nacional	17
1.2.3 A nivel Local	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1 Teoría de las Relaciones Humanas	19
1.3.2 Teoría de la Autoeficacia	20
1.3.3 Teoría Social Cognitiva	20
1.4 Formulación de problemas	28
1.4.1 Problema General	28
1.4.2 Problema Específicos	28
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	29
1.6.1 Hipótesis General	29
1.6.2 Hipótesis Específicos	30
1.7 Objetivos	30
1.7.1 Objetivos General	30
1.7.2 Objetivos Específicos	30
II. Método	31
2.1 Diseño de investigación	32
2.2 Operacionalización de variables	33
2.3 Población y muestra	36
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y conf.	38
2.5 Método de análisis de datos	42

2.6	Aspectos éticos	42
III.	Resultados	43
3.1.	Descripción de resultados	44
3.2.	Contrastación de hipótesis	52
IV.	Discusión	57
V.	Conclusiones	62
VI.	Recomendaciones	64
VII.	Referencias	68
VIII.	Anexos	71
Anexo 01:	Declaración Jurada del Artículo científico	72
Anexo 02:	Artículo científico	74
Anexo 03:	Matriz de consistencia	86
Anexo 04:	Instrumentos	91
Anexo 05:	Validez de instrumentos	97
Anexo 06:	Permiso de la Instituciones Educativas donde se aplicó el estudio	116
Anexo 07:	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	119
Anexo 08:	Base de datos	121
Anexo 09:	Acta de aprobación de Originalidad de Tesis	128
Anexo 10:	Pantallazo de Software Turnitin	130
Anexo 11:	Formulario de Autorización para la publicación de la Tesis	132
Anexo 12:	Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación	134

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Habilidades grupales.	35
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Desempeño docente	36
Tabla 3	Número de docentes según la Institución Educativa	38
Tabla 4	Validez de opinión de juicios de expertos	40
Tabla 5	Niveles de confiabilidad	41
Tabla 6	Resultado de la fiabilidad de Habilidades del Director y el	41
Tabla 7	Habilidades grupales del director percibido por los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018.	44
Tabla 8	Nivel del Director de facultar e involucrar a otros percibido por lo	45
Tabla 9	Nivel del Director de realizar formación de equipos efectivos y trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	46
Tabla 10	Nivel del Director de liderar al cambio positivo en las Institución Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	47
Tabla 11	Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	48
Tabla 12	Nivel pedagógico del docente en las Instituciones Educativas de la Red N°. 15, Lurigancho, 2018.	49
Tabla 13	Nivel político del docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018	50
Tabla 14	Nivel cultural del docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	51
Tabla 15	Correlaciones entre las Habilidades grupales del director y Desempeño docente.	53
Tabla 16	Correlaciones entre las habilidades de Facultar e involucrar a otros por parte del Director y Desempeño docente.	54
Tabla 17	Correlaciones entre las habilidades de formación de Equipos	55

efectivos y trabajo en equipo por parte del director y el Desempeño Docente.

Tabla 18 Correlaciones entre las habilidades de Liderar al cambio positivo 56 por parte del director y Desempeño docente.

Índice de figuras

		Págs.
Figura 1	Definición de Desempeño docente	21
Figura 2	Dimensiones de Habilidades Grupales	23
Figura 3	Definición de Desempeño docente	25
Figura 4	Esquema de tipo de diseño	32
Figura 5	Habilidades Grupales del Director percibido por los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018.	44
Figura 6	Nivel del Director de facultar e involucrar a otros percibido por los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	45
Figura 7	Nivel del Director de realizar formación de equipos efectivos y trabajo en equipo en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	46
Figura 8	Nivel del Director de liderar al cambio positivo en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	47
Figura 9	Nivel de Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	48
Figura 10	Nivel pedagógico del docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	49
Figura 11	Nivel político del docente en las Instituciones Educativa de la Red N° 15, Lurigancho, 2018	50
Figura 12	Nivel cultural del docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.	51

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018. Es una investigación no experimental, transeccional-correlacional. La población estuvo conformada por 96 docentes, cuya muestra estuvo constituida por 77 profesores a quienes se le aplicó el instrumentos Escala de Likert. La primera escala de medición denominada Habilidades grupales del director tuvo 19 ítems, cuya confiabilidad obtenida con el alfa de Cronbach es 0.944; y la segunda escala de medición de Desempeño docente que tuvo 20 ítems, cuya confiabilidad es de 0.874.

Los resultados que se evidenciaron con respecto a las Habilidades Grupales del Director fueron: que el 53, 2% de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 percibieron como nivel alto, el 36,4% indica que presenta nivel medio y el 10,4% como nivel bajo; con respecto a la variable Desempeño docente nos muestra que el 92,2% de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 poseen nivel alto de Desempeño docente alto y el 7,8% lo presenta como nivel medio.

La información se procesó mediante la estadística inferencial utilizando la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable Habilidades grupales del director y la variable Desempeño docente, de acuerdo al resultado de la Correlación de Spearman existe un nivel de correlación directa positiva con un coeficiente de correlación de 0, 712** de y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor 0,01 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que las Habilidades Grupales del Director percibido por los docentes se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018 quedando verificada la hipótesis general.

Palabras claves: Habilidades grupales del director, desempeño docente, correlación directa positiva.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Group skills of the director and teaching performance in the educational institutions of the Network N°15, Lurigancho, 2018. It is a non-experimental, transeccional-correlational investigation. The population was made up of 96 teachers, whose sample consisted of 77 teachers to whom the Likert Scale instrument was applied. The first scale of measurement called Group skills of the director had 19 items, whose reliability obtained with the Cronbach's alpha is 0.944; and the second scale of measurement of teaching performance that had 20 items, whose reliability is 0.874.

The results that were evidenced with respect to the Director's Group Skills were: that 53.2% of the teachers in the Educational Institutions of the Network No. 15, Lurigancho, 2018 perceived as high level, 36.4% indicate that they present medium level and 10.4% as a low level; with respect to the variable Teacher performance shows us that 92.2% of teachers in the Educational Institutions of the Network No. 15, Lurigancho, 2018 have high level of high teaching performance and 7.8% present it as an average level.

The information was processed by inferential statistics using the Spearman correlation. The results show that there is a significant correlation between the variable group skills of the director and the variable teacher performance, according to the result of the Spearman correlation there is a positive direct correlation level with a correlation coefficient of 0,712 ** of y since the probability value ($p = 0.000$) is less than the value 0.01, the decision is made to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Finally, it was concluded that the Group Teacher Skills perceived by the teachers is significantly related to the Educational Performance in the educational institutions of the Network N°15, Lurigancho, 2018, and the general hypothesis was verified.

Keywords: Group managerial skills, teaching performance, positive direct correlation.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

En toda entidad educativa, la dirección liderada por un director y su equipo directivo, es la encargada de orientar y guiar a todo el personal educativo al resultado de los objetivos primordiales que permitan el éxito de la institución; sin embargo; conseguir este puesto de excelencia no es una labor fácil, sin importar quien se esté al mando como directivo quien hace las veces de un componente dispuesto a hallar la solución a las dificultades, por medio tomar 0decisiones. Los directores desempeñan diversas funciones en las instituciones educativas. Al llevar a cabo estas funciones, los directores aportan, orientan, informan y representan a la comunidad educativa; especialmente a los docentes. Actualmente las Habilidades grupales son necesarias para quienes dirigen las entidades educativas públicas o privadas ya que permite al director el manejo de capacidades personales que orienten cada día su trabajo profesional e influyan en la institución, con el fin de agenciar los fines planteados.

Mayormente los países que destacan por su porcentajes en PISA, es porque el directivo brinda un 80% de su tiempo orientando a los a los docentes acerca de cómo mejoraría su labor docente impulsándolos, incentivándolos a realizar con responsabilidad sus prácticas generando que estén mentalizados en el aprendizaje en vez del trabajo administrativo del colegio McKinsey (como se citó en OCDE, 2016). Así mismo los directores de entidades educativas conforman un grupo considerable que puede provocar gran efecto en la enseñanza como en el aprendizaje en estos colegios por su facilidad de influenciar tanto en motivar y potencializar las destrezas de los profesores como las condiciones de aprendizaje y el ambiente educativo (OCDE, 2016). Los directores son parte del cambio asegurando que las reformas lleguen a los salones de clase buscando los resultados en la excelencia de la enseñanza.

Se observó que las Habilidades Grupales que tiene y maneja un director es influyente en el Desempeño de la labor docente lo cual favorece el rendimiento académico y la calidad educativa de los educandos, en una investigación realizada

en Lima Metropolitana por Hostos (2016) se observa: “Que el 66% de los estudiantes referencian tener muy buena percepción sobre el desempeño docente” (p. 59).

Es decir que las habilidades grupales del director son fundamentales para el ejercicio de un buen desempeño docente lo que permite resultados favorables en los estudiantes sin embargo en los centros educativos de la red N° 15, Lurigancho se observó que los directores de dichas entidades educativas cuando interactúan con sus docentes, poseen deficiente liderazgo no son los primeros en involucrarse en las actividades que pide que se realicen, se comunica con algunos docentes, trabajan aisladamente, generando una situación difícil de flanquear entre docentes y directivo generando que los maestros se sienten desmotivados y no sean más participativos en el alcance de los propósitos institucionales.

Por lo expuesto en la actual investigación se buscará encontrar la relación entre las habilidades grupales que posee el director y su influencia para el buen desempeño de sus docentes pertenecientes a la red N° 15 Lurigancho.

1.2 . Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Con el propósito de realizar una investigación seria y con un profundo análisis se ha considerado los antecedentes:

Según Arias (2015), en su investigación llevado a cabo en el Salvador sobre la evaluación en el desempeño profesional y la formación de sus docentes que sustentó en la Universidad de Granada cuya metodología empleada fue un estudio empírico exploratorio que obtuvo como conclusión que los niveles encontrados en cuanto al desempeño profesional en la formación de docentes tanto a nivel nacional, especialidad y sectores en el Salvador inciden en la calidad de dicha formación para emitir juicios de valor que exige así mismo, permitió la elaboración de un manual de evaluación.

Para Espinoza (2014), en su tesis de Licenciatura acerca del Desempeño de los profesores durante la ejecución de la enseñanza – aprendizaje llevado a cabo

en un Colegio de Bachillerato perteneciente a una educación básica superior ubicado en la ciudad de Portovelo, años 2013-2014 sustentado en la Universidad Técnica de Loja, Ecuador; la metodología que utilizó es cuantitativa, exploratorio y descriptivo teniendo como conclusión que los profesores planifican los roles educativos conforme a las necesidades e intereses de los educandos; considerando los criterios que el desempeño docente debe desarrollar en sus alumnos cuando realice la planificación anual aprovechando los recursos del entorno y los materiales; sin embargo tuvieron falencias en realizar cambios e inserciones de nuevos contenidos en los planes curriculares a fin de darle una adecuada enseñanza a los alumnos del mencionado colegio.

1.2.2. A nivel nacional

Según Tafur (2017), en su investigación que realizó respecto a las habilidades que deben tener los directivos para los cambios en la organización, en este caso fue en el programa nacional para el saneamiento rural, año 2016 perteneciente al Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, sustentado en la Universidad César Vallejo de Perú empleando un método hipotético deductivo, cuantitativo. Su investigación concluye la existencia de una correlación alta ($Rho=0,724$) entre la dimensión habilidad de grupo de los actores del programa de saneamiento rural con respecto al cambio manifestado en la organización; por ende, el personal que labora estiman que esta destreza es relevante y necesario para sus dirigentes, ya que la mayoría de oficinas desarrollan e implementan la instrucción de trabajar en equipo, delegar trabajos, situación que indudablemente ha sido defendida con los resultados adquiridos en su estudio de investigación

Para Esteves (2017), quien investigó y sustentó su trabajo en la UCV de Perú sobre las habilidades directivas, su desarrollo, con respecto al desempeño que mostraban los señores oficiales de una compañía de inteligencia asignado con el N° 114-VRAEM, 2017 en referencia al desarrollo de habilidades directivas y el desempeño de los oficiales de la compañía de inteligencia N° 114, VRAEM, 2017,

empleando una investigación cuantitativa, correlacional con un método hipotético-deductivo, llegando a la conclusión que las habilidades que debe poseer el directivo guarda relación de significancia alta con el desempeño que ponen los oficiales en su labor de inteligencia y lo demuestra gracias al ($Rho=0,458$) siendo ($p<0,001$), menor al nivel 0,005 obtenido en la investigación

Así mismo Bermudes (2016), en su tesis de maestría sustentada en la UCV, Perú sobre la relación de modelos organizacionales para toma de decisiones que se debe realizar en la oficina de DEVIDA, Tarapoto, 2016; decisiones que serán tomadas en equipos de trabajo; su metodología fue no experimental, correlacional, y sus instrumentos fueron cuestionarios. Concluye mencionando que el modelo de diseño de la organización guarda relación positiva y moderada con un ($Rho=0,410$) respecto a la delegación para la toma de decisiones grupales efectuadas en DEVIDA, por lo que se afirma que el modelo que opten las organizaciones permitan dar facultades para que las decisiones tomadas en grupo fortalezcan los trabajos colaborativos.

1.2.3. A nivel local

Según Becerra (2018), que para obtener su grado de Maestro en la UCV de Perú, investigó sobre las habilidades directivas respecto al desempeño que ofrecían los docentes de la I.E. José Andrés Rázuri ubicado en la localidad de San Pedro de Lloc, para lo cual empleó un método hipotético, deductivo, siendo cuantitativa. Llegando a la determinación que existe una relación significativa alta y directa, demostrado con un ($Rho=0,483$), $P=0,002$ menor al 5%, por tanto se concluye que las habilidades que posee el directivo influye directamente en el desempeño que mostrarán los docentes de la I.E. mencionada.

Para Bailón (2018), en su tesis de maestría investigada en el IESTP “Carlos Cueto Fernandini”, Comas-2018, fundamenta que en la medida que el director realice una buena gestión en su institución, esta incide en la calidad del trabajo docente. Metodología empleada fue un estudio no experimental de corte

transeccional trabajo con el cuestionario tipo escala de Likert, resultando que coexiste una relación directa, moderada ($Rho = 0,525^{**}$) significativamente con ($p = 0,000$) entre el trabajo colaborativo de la gestiones educacionales estratégicas con la calidad mostrada en los docentes del IESTP. Materia de investigación.

Así mismo, Canales y Jara (2015), en su tesis de maestría desarrollado en las I.E. de la Red N° 16, Villa el Salvador, distrito de S.J.M. y sustentado en la UCV de Perú, manifestó que el liderazgo que ejerce el directivo guarda una relación directa con el desempeño que ponen los docentes de la Red 16, UGEL 01; empleando para tal fin una metodología básica tipo descriptivo, correlacional, no experimental y transeccional. Instrumento para obtener datos fue la encuesta a través de un cuestionario adaptado a la escala de Likert. Concluyendo que sus variables poseen una correlación moderada, siendo ($p = 0.000$), menor al 0.05, demostrando así que ambas variables de estudio guardan una relación significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Se consideran las siguientes teorías:

1.3.1. Teoría de las relaciones Humanas

Según Elton Mayo, citado en Chiavenato I. (2014). El cimiento de esta teoría acerca de las relaciones humanas aportó un nuevo formato al aspecto administrativo; esta teoría explica acerca de incentivar, dirigir, informar, organizar, agrupar, etc. Esta base teórica de las relaciones humanas ocasionó otra noción del ser humano: el hombre social, que se basa en los aspectos siguientes:

1. Las actitudes en el campo laboral de la personas, como en distintos lugares, son la repercusión de diversos componentes motivadores.
2. Los seres humanos son impulsados por evidentes carencias y estas las pueden satisfacer por medio de la interacción con los grupos sociales.

3. La forma en cómo son supervisadas y el liderazgo con las que son impulsadas, influye en el comportamiento de los grupos sociales.
4. Las normas del grupo es empleado como un ente que regula el comportamiento de los miembros integrantes y controlan de manera informal los modos de producción.

La teoría de las Relaciones humanas nos explica que una adecuada relación laboral entre el trabajador y el empleador permitirá obtener una máxima efectividad en la productividad de una empresa; esto implica que los gerentes pueden motivar e impulsar a los empleados tomando en cuenta sus necesidades sociales y haciendo que se hagan importantes, valiosos para la institución en que laboran.

1.3.2. Teoría de la Autoeficacia

Según Albert Bandura, citado en (Covarrubias y Mendoza, 2013) sostiene que esta teoría demuestra cómo los aspectos cognoscitivos, actitudinales, ámbitos circunstanciales y emocionales de los individuos están influenciados por la autoeficacia. Así mismo acentuó la preeminencia de la autoeficacia en el ser humano sobre su potencialidad, de ser reflexivo, capaz de alcanzar o afrontar una situación ya sea a partir de sus experiencias y los talentos que va adquirir a través de los aciertos o equivocaciones.

Esta teoría explica de cómo el desarrollo de la autoeficacia influye en los conocimientos, comportamientos, entorno y sentimientos de la persona de tal forma que pueda ser capaz de finalizar con éxito las tareas que se le encomienden dependiendo de cómo se desenvuelva el individuo

1.3.3. Teoría Social Cognitiva

Según Bandura citado en (Covarrubias y Mendoza, 2013) sostiene que:

La teoría Social Cognitiva se basa en el estudio del comportamiento humano que se ve influenciado a partir de tres componentes entre ellos tenemos: el ambiente, la

persona, la conducta que complementadas con una adecuada motivación, persistencia, el esfuerzo y la capacidad que tenga de sobresalir ante los problemas van a permitir un adecuado desempeño.

Así mismo soslaya que el hombre posee ímpetu, que está provisto de capacidades como la propia organización, autocontrol y la reflexión de sí mismos que son útiles para su desenvolvimiento laboral. La autoeficacia también influye en los objetivos propuestos que quieran conseguir.

Otras bases teóricas sobre el desempeño docente

Implica conocer las diversas acciones que realizará el profesor durante su labor pedagógica no solo con los estudiantes sino también coordinar con sus colegas sobre el desarrollo académico de la institución educativa. Según Valdés (citado en Fernández, 2008), refiere que hablar del desempeño docente, no es más que mencionar a este como un proceso constante, sistemático y evaluador que permite obtener información acerca del docente con el fin de extraer datos para comprobar y valorar los resultados educacionales que tienen los maestros en los alumnos.

Además que va a actuar y expresar una gran variedad de potencialidades pedagógicas, su compromiso en su labor, relacionarse con sus alumnos, los padres, los directores, colegas, etc. Lo mencionado se resume a continuación:



Figura 1. Definición de Desempeño docente.

Elaboración propia.

Habilidades Grupales

Whetten y Cameron (2016) consideran: que la Habilidad Grupal es aquella facultad del directivo de fomentar el trabajo colaborativo donde cada integrante de la organización debe tener conocimiento y desempeñar la función que le corresponde ayudando a que los objetivos planteados se cumplan.

Implica así mismo la capacidad para desenvolverse de forma óptima en su labor promoviendo la participación, colaboración conjuntamente con otras personas de manera articulada. Todo ello conlleva a estar comprometidos en una misión común, que integre y coordine sus acciones según las estrategias que compartan, con normas conocidas y aceptadas por todos sus integrantes demostrando un sentido de pertenencia.

Las Habilidades Grupales tienen incorporadas las siguientes funciones:

Según Bonifaz (2012) nos ejemplifica las principales funciones:

- ✓ El ejercer la labor gerencial, concierne a realizar acciones como administrar, prever, constituir, gobernar y fiscalizar al grupo del que se encuentra a cargo.
- ✓ Tomar decisiones relativas a fases notables de la asociación.
- ✓ Proveer medidas a las trabas o situaciones que afecte el adecuado funcionamiento de la empresa.
- ✓ Formular recomendaciones, tomar en cuenta la contribución de los miembros de la gerencia para buscar mejoras continuas esto es un indicador de que habrá una mayor jerarquía en los procesos, que se manifestarán en el control de productos y mejoras en el servicio que ofrecen.

Dimensiones de las Habilidades Grupales

Tomando como referencia el modelo establecido por Whetten y Cameron (2016), las habilidades de grupo están constituidas por tres dimensiones:

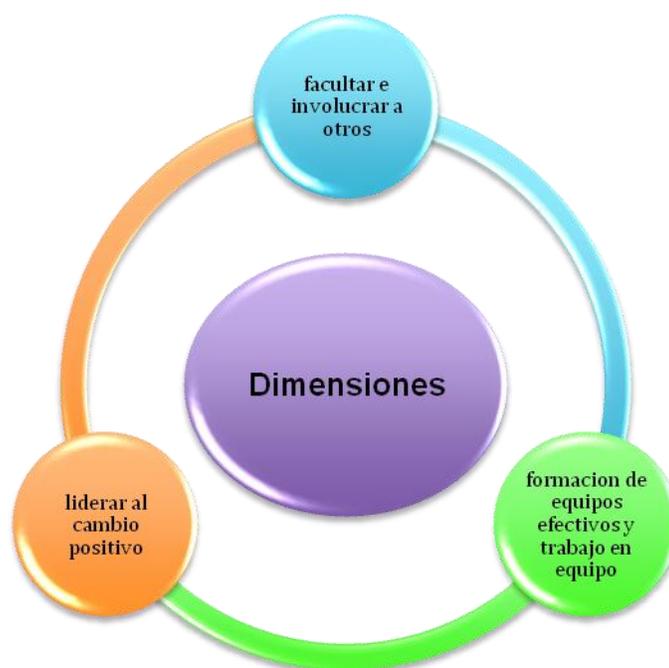


Figura 2. Dimensiones de Habilidades Grupales.

Elaboración propia.

Es necesario mencionar que este trabajo de investigación tomó como referencia la propuesta de estos autores. Por consiguiente las tres dimensiones descritas corresponden a la variable Habilidades Grupales.

Facultar e involucrar a otros

Whetten y Cameron (2016) fundamentan:

El facultamiento involucra otorgar al personal la libre autonomía para perpetrar con éxito lo que ellas ansían en favor de la organización, todo lo contrario de no permitir o contraponerse contra sus ideas.

Esta dimensión nos describe que facultar es a dar la libertad para que las personas puedan desenvolverse de manera eficiente por iniciativa propia en la organización, sin la necesidad todavía de indicarles que deben o no hacer ya que poseen la iniciativa y se les da la confianza necesaria para que realicen la función

que le designen. Por ende el directivo cederá el control y permitirá que otros sean partícipes en la toma de decisiones, establezcan metas, logren resultados y sean recompensados.

Con respecto a involucrar a otros los autores sostienen lo siguiente:

Suscitar el involucramiento puede amplificar la coordinación e integración de la labor certificando que la información y el rendimiento de cuentas final se cooperen y no sean solo responsabilidad de una sola persona.

El facultar e involucrar a otros en el manejo de la organización favorece a un mayor ordenamiento, unión y participación delegando de manera adecuada la labor a cada individuo y disminuyendo la carga laboral.

Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo.

Esta dimensión engloba ciertos criterios que es importante considerar al formar y trabajar en equipo.

Según Ledlow (como se citó en Huerta y Rodríguez, 2014), puntualiza que son agrupaciones de individuos que comparten historia, objetivos, misiones, intereses, metas.

El formar un equipo conlleva a que sus integrantes tengan en mente la misma misión se sientan identificados con la organización, formulen y apliquen las metas propuestas de manera conjunta con el directivo.

Huerta y Rodríguez (2014) fundamentan:

Que el laborar en equipo conlleva a tener un conjunto de individuos que se apropian de técnicas, programaciones y metodologías con la finalidad de culminar metas proyectadas.

Se complementa que la formación de los equipos de trabajo implica seleccionar a los integrantes de la organización para la formación de grupos que tengan un pensamiento compartido.

Liderar al cambio positivo

Según Whetten y Cameron (2016) refieren que “Liderar el cambio positivo mide el grado en el que usted lidera de manera eficaz el proceso de cambio y, en especial, el grado en el que ha desarrollado las habilidades para liderar cambios positivos” (p. 444).

Un buen directivo lidera de forma positiva cuando crea un clima positivo, participando de manera activa motivando al personal con quien labora incorporando también a los demás sea en beneficio propio y del grupo. Resaltando las fortalezas, aprovechando el potencial que pueden poseer sus integrantes, dar solución a sus debilidades.

Desempeño docente

Al respecto, el Ministerio de Educación (2017), refiere que:

Es un acuerdo del Estado que toma como participes del cambio en la educación a los docentes y la sociedad cuyo propósito es alcanzar que los estudiantes logren su aprendizaje deseado en la excelencia de la enseñanza, que está abocado a construir una sociedad que queremos con ciudadanos comprometidos con el país.

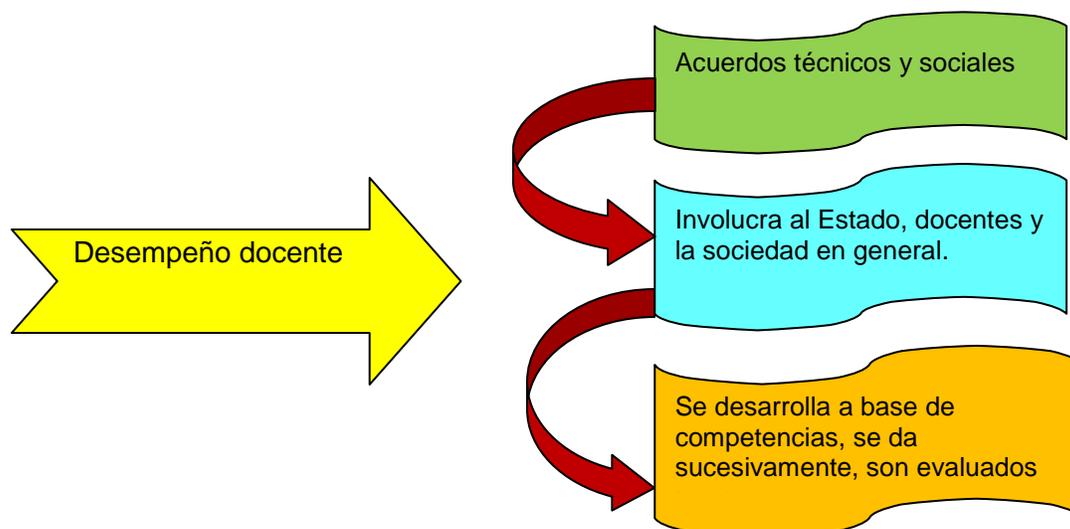


Figura 3. Definición de Desempeño docente.
Elaboración propia.

Son una serie de instrumentos que contribuyen a la elaboración e incorporación de políticas públicas direccionadas a que los docentes dominen competencias, evaluándolos continuamente con el fin de que los estudiantes concreten sus aprendizajes.

Propósitos específicos del MINEDU sobre el Marco de Buen Desempeño Docente

Tomando como referencia el año 2017, sostiene:

- a) Ejercer la profesión docente invoca a emplear un lenguaje común entre los agentes educativos.
- b) Impulsar a que los docentes mediten sobre su labor y se sientan parte de ello e incorporen los desempeños propuestos en su labor cotidiana.
- c) Enfatizar en la revaloración de la profesión docente, que no solo debe ser promovido por el Estado sino también por la sociedad. Los profesores son los agentes del cambio ya que no solo buscan perfeccionarse sino poseer conocimientos nuevos, innovadores, se preparan antes los cambios suscitados en nuestro país.
- d) Orientar y brindar coherencia a los proyectos, planes instaurando lineamientos que aporten la preparación, la evaluación y apreciación sobre el trabajo de los docentes.

Estos propósitos establecidos sirven para que los docentes tomen conciencia sobre la labor que realizan, busca hacer revalorar la carrera docente ante la sociedad e implementar políticas que aporten al cambio educativo.

Dimensiones del Marco de Buen Desempeño Docente

El MINEDU, considera a:

Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica es el eje central recalcando que los conocimientos pedagógicos invocan a la meditación tanto teórica involucrando la participación

activa del educando los contenidos educativos que se aplicaran, las metodologías empleadas al ejercer su profesión con probidad y rectitud.

Ministerio de Educación (2017) establece que en esta dimensión pueden diferir tres aspectos imprescindibles:

a) El juicio pedagógico; son aquellos criterios interdisciplinarios y pluriculturales que permiten identificar las diversas formas de aprender, expresar y apreciar lo que cada alumno demanda teniendo en cuenta sus debilidades y fortalezas de aprendizaje, así mismo reconocer alternativas adecuadas por solucionar problemas en cada contexto e intervalo de tiempo.

b) El liderazgo motivacional; es la aptitud e interés que muestra el docente por aprender y se realiza en grupos de trabajo, recomendable con edades diferentes así como en sus cualidades y expectativas a futuro. También es importante generar la confianza en sí mismos sobre las oportunidades que le permitan alcanzar capacidades, aun teniendo situaciones desfavorables en cualquier ámbito de la sociedad, económica y cultural.

c) La vinculación; su implicancia radica en fijar estrechas relaciones o afinidades con los alumnos no solo de conocimientos sino también ser parciales con cada uno de ellos ya que provienen de realidades distintas. Por lo que el docente debe estar preparado tanto en la teoría como la práctica educativa, actuando con ética e interés motivando a sus estudiantes a alcanzar los conocimientos deseados que establece el proceso educativo.

Dimensión política

Esta dimensión explica como el docente se involucra e influye en la formación de sus educandos no solo como personas sino también como líderes cívicos que aporten a una sociedad justa y equitativa.

La misión de la escuela tiene como fin ser muy incisivos en ver sobre los retos y desafíos que se nos presenta para augurar a futuro una sociedad

cohesionada, teniendo como fin primordial manejar una sola identidad, contribuyendo a fomentar sociedades equilibradas, integra y autónomas teniendo como base ciudadanos diligentes, críticos, sensatos, comprometidos y respetuosos del medio ambiente, exigiendo que el docente sea consciente con amplios conocimientos sobre la sociedad cambiante y sus retos.

Dimensión cultural

La dimensión cultural implica la necesidad del docente de engrandecer los conocimientos que tiene de su realidad, con la finalidad de hacer frente a los retos en la economía, política, social, cultura, su historia que se presenta en los ámbitos donde se desarrolla la labor docente.

Todo docente en su labor diaria analiza sobre los cambios, disyuntivas y otros factores que le permitan comprender y aceptar que los aprendizajes, conocimientos deben ir acorde a la realidad o contexto que cada sociedad plantea a sus generaciones venideras.

1.4. Formulación del problema

Para efectos de esta investigación que es de suma importancia se formuló lo siguiente:

General

¿Qué relación existe entre las Habilidades grupales del director y desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?

Específicos

¿Qué relación existe entre Facultar e involucrar a otros por parte del director con el Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?

¿Qué relación existe entre la Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo del director con el Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?

¿Qué relación existe entre Liderar al cambio positivo del director con el Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación titulada: “Habilidades grupales del director y desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018” se justificará por medio de los siguientes aspectos:

Se considera que es conveniente porque me permitió profundizar el nexo existente entre las dos variables ya que la mayoría de las investigaciones relacionadas al desempeño docente, se orientan a vincularlos con el rendimiento académico y no con la gestión de los directivos. Cabe resaltar que la investigación es importante ya que va permitir ampliar los conocimientos teóricos para las futuras investigaciones. Así mismo este estudio beneficiará a todos los integrantes de la comunidad educativa materia de investigación porque los resultados que se obtengan pueden ser utilizados para mejorar su desempeño, obtener los objetivos esperados, la toma de decisiones oportunas, liderar y competir alcanzando logros como institución. Por último contribuye a la definición de nuevos conceptos, crear nuevos instrumentos que permitan y faciliten la recopilación de datos así como también estudiar adecuadamente una población.

1.6 Hipótesis

General

- Las Habilidades grupales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Específicos

- El Facultar e involucrar a otros por parte del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.
- La Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo por parte del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.
- El Liderar al cambio positivo por parte del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

1.7 . Objetivos

General:

Determinar la relación de las Habilidades grupales del director y desempeño de los docentes en las I.E. de la - Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Específicos:

- Determinar la relación de Facultar e involucrar a otros por parte del director y Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.
- Determinar la relación de la Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo por parte del director y Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.
- Determinar la relación de Liderar al cambio positivo por parte del director y Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Tipo

Se empleó el tipo correlacional porque va a asociar y establecer relaciones entre las variables: Habilidades Grupales del Director y Desempeño docente en las I.E. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Método

Se hizo uso de un método bajo el enfoque cuantitativo, porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que es cuantitativa porque al recopilar los datos estos van a ser medibles numéricamente y analizados estadísticamente. Se aplicó este enfoque, ya que a partir del acopio de información se logró la aplicación del análisis estadístico.

Diseño

Se empleó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transeccional. En mención Mertens, citada en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) alude:

Que las variables no serán maniobradas, se va a respetar su estado natural tal como la encontramos.

Según Liu y Tucker también citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014), dicen que el diseño es transeccional porque los datos recopilados se van a dar en un tiempo determinado. Tenemos el siguiente grafico de correlación:

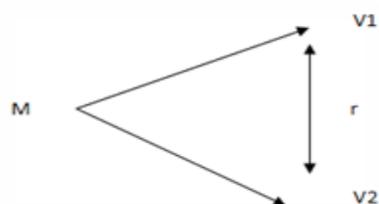


Figura 4. Tipo de diseño empleado (Sánchez y Reyes, 2002).

Donde:

M: Muestra

V1: Habilidades Grupales del Director

V2: Desempeño docente

r: Correlación de variables

La investigación es correlacional, porque se va a relacionar las dos variables descritas anteriormente e investigadas en las I.E. pertenecientes a la Red N° 15, de Lurigancho.

Además, considerando lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista, 2014, es cuantitativa, porque. Permitió comparar, interpretar, tener precedentes determinando sus implicaciones entre las variables de estudio con estudios similares.

2.2. Operacionalización de variables

Se analizaron e investigaron dos variables descritas en el tipo de diseño, cuantitativa, escala ordinal, estableciendo relaciones de orden y categorías.

Definiciones

Variable 1: Habilidades grupales

Las Habilidades Grupales son una serie de capacidades, actitudes que no sólo favorecen unas mejoras en el trabajo realizado, también permite el progresivo aprendizaje y desarrollo de la persona a través de la interrelación que tiene con los demás permitiendo que esas fortalezas y talentos particulares de cada individuo se transfieran a los grupos de los que forma parte.

Variable 2: Desempeño docente

Esta variable implica una serie de procesos que fomentarán con la contribución y desarrollo en la formación docente conociendo el grado de crecimiento de sus competencias como desempeños en la mejora de su labor pedagógica.

Definición operacional de las variables

Con respecto a la tabla de la variable 1, ésta presenta tres dimensiones: (a) Facultar e involucrar a otros, (b) Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo, (c) Liderar el cambio positivo. Cada dimensión contó con tres indicadores cubriendo un total 19 ítems. Con respecto a la variable 2, también presenta tres dimensiones: (a) dimensión pedagógica, (b) dimensión política, (c) dimensión cultural con tres indicadores las primeras dos dimensiones y dos indicadores la ultima, cubriendo un total de 20 ítems.

Tabla 1*Operacionalización variable 1: Habilidades grupales del director*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Facultar e involucrar a otros.	Facultar a los demás.	(1-6)	(1)	Alto (71- 95)
	Involucramiento personal.		Totalmente	
	Delegar a otros eficazmente.		desacuerdo	
	Evaluar el desarrollo de equipos.		(2)	
Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo.	Desarrollar equipos de trabajo.	(7-12)	En desacuerdo	Medio (45-70)
	Promover el liderazgo eficaz de equipos.		(3)	
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
			(4)	
Liderar al cambio positivo	Crear desviaciones personales.	(13- 19)	De acuerdo	Bajo (19-44)
	Liderazgo hacia un cambio positivo.		(5)	
	Movilización de las habilidades de los demás.		Totalmente de acuerdo	

Fuente: Whetten y Cameron (2016).

Elaboración: Propia.

Tabla 2*Operacionalización variable 2: Desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Pedagógica	El juicio pedagógico	(1-10)	(1)	Alto
	El liderazgo motivacional		Totalmente en	(75- 100)
	La vinculación		desacuerdo	
Política	Identidad social.	(11-16)	(2)	Medio
	Conocimiento de la realidad social.		En desacuerdo	(47 -74)
	Responsabilidad ciudadana con su medio urbano.		(3)	
Cultural	Establecen desafíos	(17-20)	Ni de acuerdo ni en	Bajo
	Aprendizajes contextualizados.		desacuerdo	
			(4)	
			De acuerdo	(20-46)
			(5)	
			Totalmente de	
			acuerdo	

Fuente: Minedu (2017).

Elaboración: Propia.

2.3. Población y muestra

Hernández, Fernández y Baptista, (2014), toma como referencia lo dicho por Lepkowski sobre población y la define como un grupo o masa de personas que reúnen características específicas, llamándolo también como universo.

Con respecto a la definición de muestra, ésta se refiere a una parte o segmento poblacional que se va a estudiar, tal afirmación corresponde a Hernández, Fernández y Baptista, 2014,

Las instituciones educativas que están incluidas en esta investigación oscilan entre 20 y 50 años de antigüedad, en su mayoría construidas con material noble, ubicadas en lugares donde hay fábricas, tiendas así mismo están rodeadas de instituciones como postas médicas, la comisaria. Las vías de acceso a las Instituciones educativas son casi en su mayoría con pistas y bodegas. Los padres y madres especialmente laboran en comercios, en fábricas. El nivel de estudios de los progenitores está remarcado por la educación primaria, secundaria y unas cuantas instituciones superiores.

La población donde se dio la investigación abarca 96 docentes por nombramiento, contrato, docentes sin licencias y sin procesos administrativos de dos colegios del estado de la Red N° 15, Lurigancho. Se incluyó en la población a docentes por nombramiento y contrato, que no han sido condenados o acusados.

Muestra

El segmento poblacional fue delimitado utilizando la fórmula estadística para cálculo de muestras poblacionales, quedando compuesta la muestra para esta investigación por 77 profesores que estuvieron enmarcados acorde a la Entidad Educativa a la que pertenecen. Para comprobarlo se estipuló la fórmula:

n= Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de Confianza.

p= Proporción de éxito.

q= 1-p

e= Error muestral.

N= Población.

$$n = \frac{(Z)^2 (p \cdot q \cdot N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 96}{(0.05)^2 \cdot (96-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

Muestreo

Se recurrió al muestreo probabilístico estratificado; se consideró como criterio de categorización el número de entidades educativas y la cantidad de profesores que laboran en estas.

Tabla 3

Muestra de profesores según la I.E.

I.E	N	C. afijación	N
0027 San Antonio de Jicamarca	90	90/96=0.94	72
1223 Alto Perú	6	6/96=0.06	5
Total	96	1.00	77

Fuente: Estadística II.EE seleccionadas.

Para la elección muestral se recurrió a la técnica de la balota sin reponer.

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

Técnica

La técnica que se empleó es la Escala para medir actitudes y como instrumento se al cuestionario adaptado a la Escala de Likert, lo cual nos va a permitir observar con

mayor amplitud la perspectiva que tienen los participantes sean estas favorables o desfavorables según sus puntos de vista, afirmación tomada de Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

Instrumentos para recopilación de datos:

Se aplicó como instrumento para recoger información en ambas variables al cuestionario mediante la Escala de Likert.

Ficha técnica: Habilidades Grupales del Director

Nombre: Cuestionario para medir las Habilidades grupales del director

Autor: Elizabeth Evelyn Andía Cusi

Tipo de aplicación: Individual

Grupo a aplicar: Docentes

Duración: 20 minutos

Descripción: El instrumento está constituida por 19 ítems, dividido en cinco opciones que puede escoger el encuestado: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo. Dividido en tres dimensiones: Facultar e involucrar a otros, formación de equipos eficaces y trabajo en equipo, liderar al cambio positivo, teniendo la primera y segunda dimensión 6 ítems cada una y la tercera de 7 ítems.

Baremo:

Alto: (71 – 95)

Medio: (45 – 70)

Bajo: (19 – 44)

Ficha técnica: Desempeño docente

Nombre: Cuestionario para medir el Desempeño docente

Autor: Elizabeth Evelyn Andía Cusi

Tipo de aplicación: Individual

Grupo a aplicar: Docentes

Duración: 20 minutos

Descripción: Instrumento constituido por 19 ítems con bajo una escala de tipo Likert con cinco opciones: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo. Dividido en tres dimensiones: pedagógica, política y trabajo cultural. La primera dimensión consta de 10 ítems, la segunda de 6 ítems la tercera de 4 ítems.

Baremo:

Alto: (75 – 100)

Medio: (47 – 74)

Bajo: (20 – 46)

Validación del instrumento

Validar un instrumento se refiere a que estos son sometidos a una verificación y validación de sus contenidos por medio de jueces especialistas, Hernández, Fernández y Baptista (2014); por tal razón estos fueron preferidos por las características, preparaciones que poseen en el trabajo de la investigación y lo evaluaron si es pertinente, relevante y claro en la que se encuentre el instrumento.

Tabla 4

Validez de instrumentos

Jueces especialistas		Criterios a evaluar			Situación final	
Grado	Nombre	pertinente	relevante	claro	Suficiencia	
	Dra. Noemí Mendoza	x	x	x	x	Aplicarlo
	Mg. Laura Valiente Agreda	x	x	x	x	Aplicarlo
	Mg. José Vargas Ancco	x	x	x	x	Aplicarlo

Fuente: Certificado de validación.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos se realizó con una prueba piloto y el estadístico Alfa de Cronbach. Un instrumento es probo cuando las veces que se

administra dicha medición las respuestas tienen similitudes.

Para la prueba piloto se aplicó el cuestionario a 10 personas de una Institución Educativa, y luego de todo el proceso estadístico mediante el uso del software SPSS, vs. 25 en español se cotejaron los resultados mediante la siguiente tabla:

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaborado para el estudio.

Considerando a Hogan, 2004, el resultado obtenido y contejado con la escala de confiabilidad de la tabla 4 fue:

Tabla 6

Resultado de la fiabilidad de las variables de estudio.

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Habilidades grupales del director	0.944	19
Desempeño docente	0.874	20

Fuente: Cuadro de confiabilidad de cuestionario.

Elaboración: Propia.

Los expertos en estadística establecen que el instrumento de medición es fiable si supera los 0,8. Las dos variables de la investigación han superado este parámetro

tanto la primera variable: Habilidades grupales del director obtuvo 0.994 como la segunda variable: Desempeño docente, obtuvo 0.874 por lo tanto, el instrumento a utilizar es fiable.

2.4 Métodos de análisis de datos

Se realizó una tabla en Excel para vaciar los resultados de las encuestas por dimensión y obtener el valor de las variables V1 y V2. Con estos cuadros se procedió a ingresar los datos con la ayuda del software SPSS VS. 25 en español, quien proceso toda la información que permitió encontrar los resultados estadísticos para demostrar la hipótesis planteada de este trabajo. El Análisis descriptivo, consiste en la descripción de datos, valoraciones, para cada variable, mientras que el análisis inferencial, también es estadística, permite comprobar hipótesis y tasar cuantificaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El resultado del procesamiento estadístico se dio a través de tablas de frecuencia entre variable y dimensiones, así como los gráficos en barras y mediante el análisis inferencial utilizando el Rho de Spearman se determinó comprobar la hipótesis, cuya fórmula empleada fue:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

2.5 Aspectos éticos

Este trabajo se desarrolló con total imparcialidad y originalidad, se informó sobre la encuesta a los docentes así mismo se respetó la disposición de cada uno de ellos sin forzar la situación.

La información que brindaron los investigados fue anónimo, respetándose en todo momento el grado de confiabilidad y una vez culminado todo el proceso se desechó la información e las encuestas.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Procesada la información se obtuvieron los siguientes resultados:

3.1.1. Habilidades grupales del director

Tabla 7

Habilidades grupales del director percibido por los docentes en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

HABILIDADES GRUPALES DEL DIRECTOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	41	53,2	53,2	53,2
	Bajo	8	10,4	10,4	63,6
	Medio	28	36,4	36,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

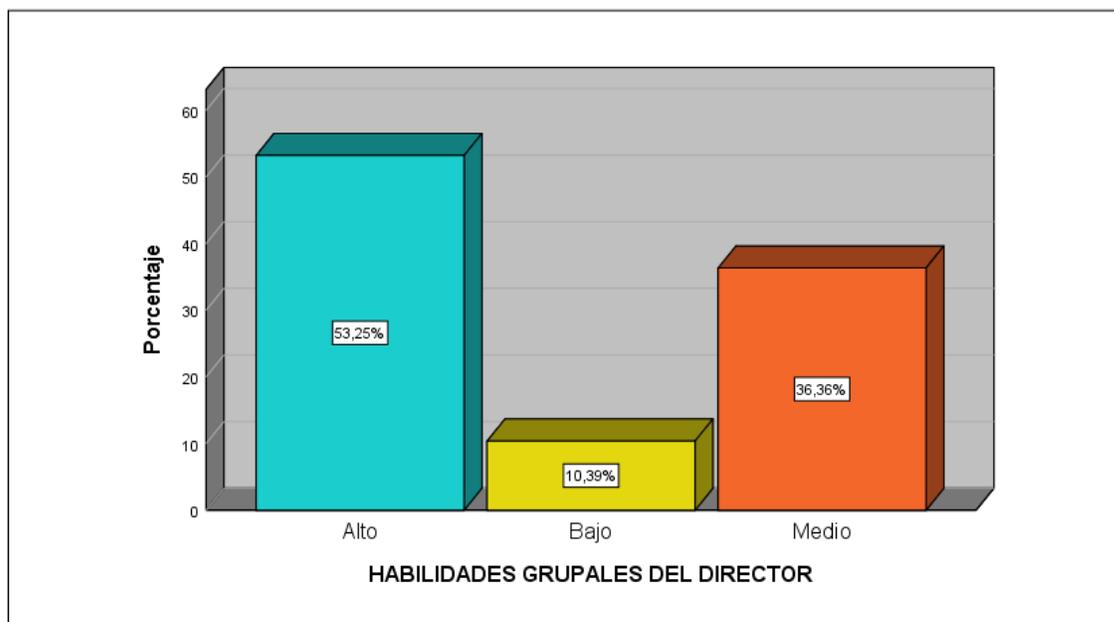


Figura 5. Habilidades grupales del director percibido por los docentes en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

Los valores que se observan en la tabla 7, figura 5 arrojan un 53,2% de los docentes percibieron en un nivel alto las Habilidades Grupales del Director de las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018, el 36,4% indican que presenta nivel medio y el 10,4% como nivel bajo. Eso significa que los encuestados consideran que el director presenta un nivel de aprobación en cuanto a la variable señalada con tendencia a mejorar.

Tabla 8

Nivel del Director de facultar e involucrar a otros visto por los docentes en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

El director faculta e involucrar a otros					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	48	62,3	62,3	62,3
	Bajo	6	7,8	7,8	70,1
	Medio	23	29,9	29,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

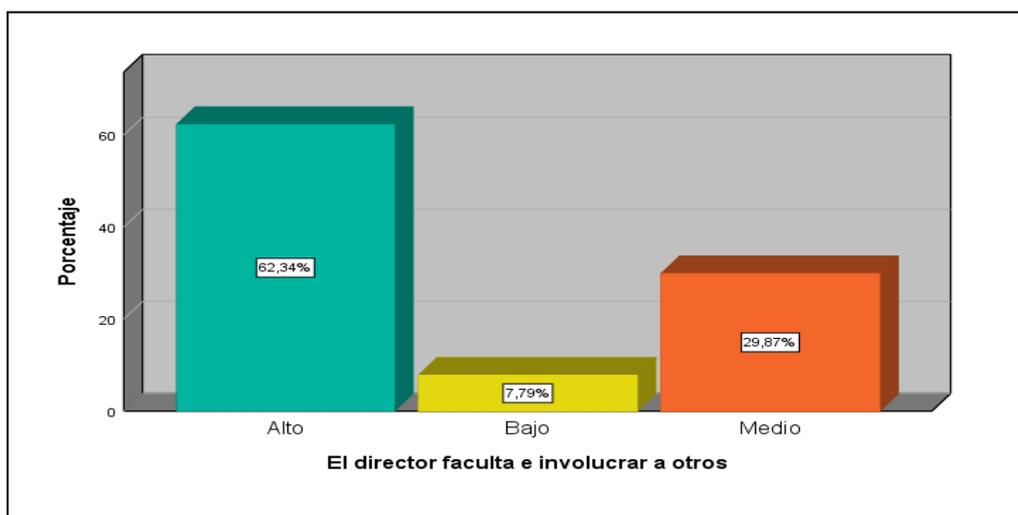


Figura 6. Nivel del Director de facultar e involucrar a otros visto por los docentes en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

Observamos en la tabla 8, figura 6 que un 62,3% de los encuestados observaron en un nivel alto que el director faculta e involucra a otros, el 29,9% presenta que se da nivel medio y el 7,8 % como nivel bajo. Eso quiere decir que los directores también están en una tendencia a mejorar, por lo que es importante involucre más a su personal en el otorgamiento de facultades e involucre en las tareas cotidianas que se dan dentro de las II.EE. materia de esta investigación.

Tabla 9

Nivel del Director de realizar formación de equipos eficaces y trabajo en equipo en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

El director realiza formación de equipos efectivos y trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	49	63,6	63,6	63,6
	Medio	28	36,4	36,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia

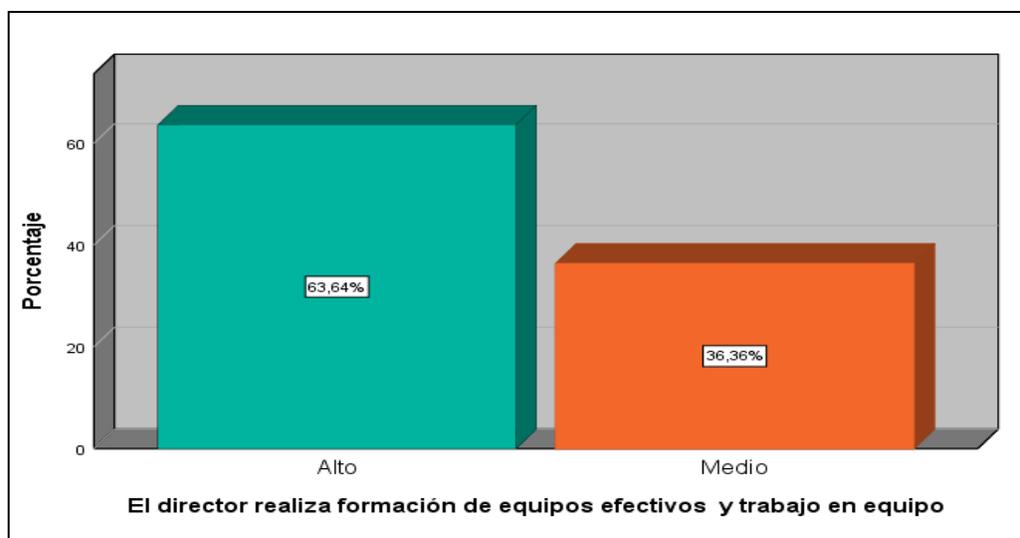


Figura 7. *Nivel del Director de realizar formación de equipos eficaces y trabajo en equipo percibido por los docentes en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.*

Los datos obtenidos y observados en la tabla 9, figura 7 permiten ver que un 63,6% de los encuestados percibieron como nivel alto que el director realiza formación de equipos eficaces y trabajo en equipo, y el 36,4% presenta que su nivel es medio; por lo tanto los directores si tiene capacidad de formar grupos de trabajo eficaces que le permitirán que las II.EE. eleven su nivel de enseñanza y brinden mejor trato y satisfacción educativa a sus usuarios.

Tabla 10

Nivel del Director de liderar al cambio positivo en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

El director lidera el cambio positivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	32	41,6	41,6	41,6
	Bajo	10	13,0	13,0	54,5
	Medio	35	45,5	45,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

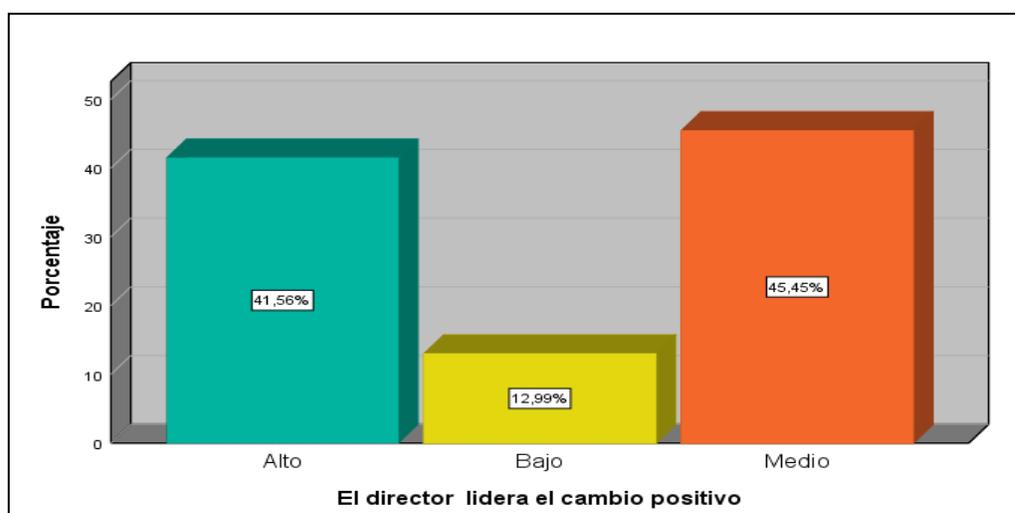


Figura 8. Nivel del Director de liderar el cambio positivo observado por los docentes en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

En la tabla 10, figura 8, los datos estadísticos demuestran que un 45,5% de los encuestados en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 percibieron como nivel medio que el director lidera el cambio positivo, el 41,6% presenta que posee nivel alto y el 13% como nivel bajo; por lo que podemos afirmar que los directores si se debe preocupar en mejorar esta dimensión por lo que su nivel de liderar cambios positivos le será de gran utilidad para mejorar en excelencia a su I.E.

3.1.2 Desempeño docente

Tabla 11

Nivel de Desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	71	92,2	92,2	92,2
	Medio	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

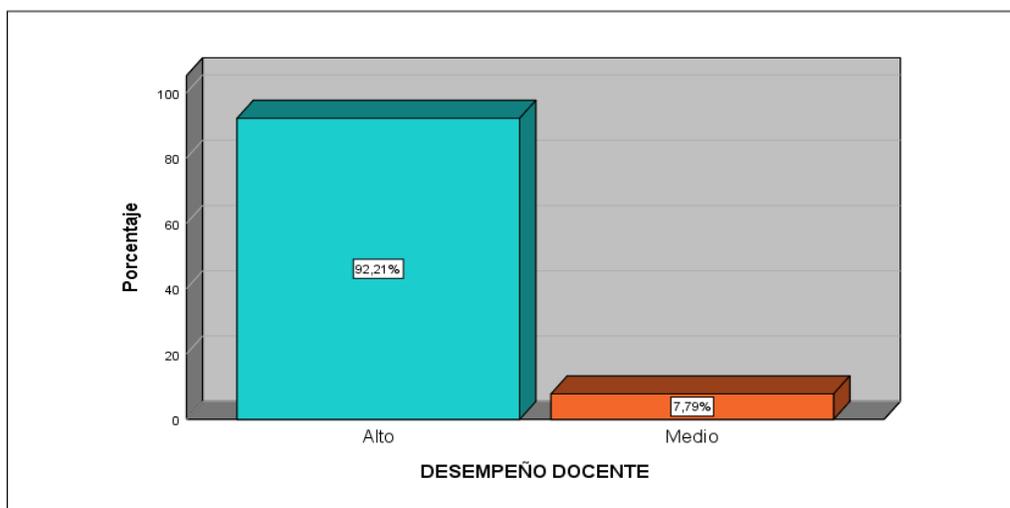


Figura 9. Desempeño docente en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

Analizando la tabla 11, figura 9, observamos que el 92,2% de los maestros encuestados poseen nivel alto de Desempeño docente y el 7,8% lo presenta como nivel medio; eso significa que el desempeño docente se encuentra en un nivel muy alto por lo que es importante para que las labores educativas en las II.EE. encuestadas ofrezcan buenos servicios educativos.

Tabla 12

Nivel pedagógico del docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Dimensión pedagógica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	64	83,1	83,1	83,1
	Medio	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

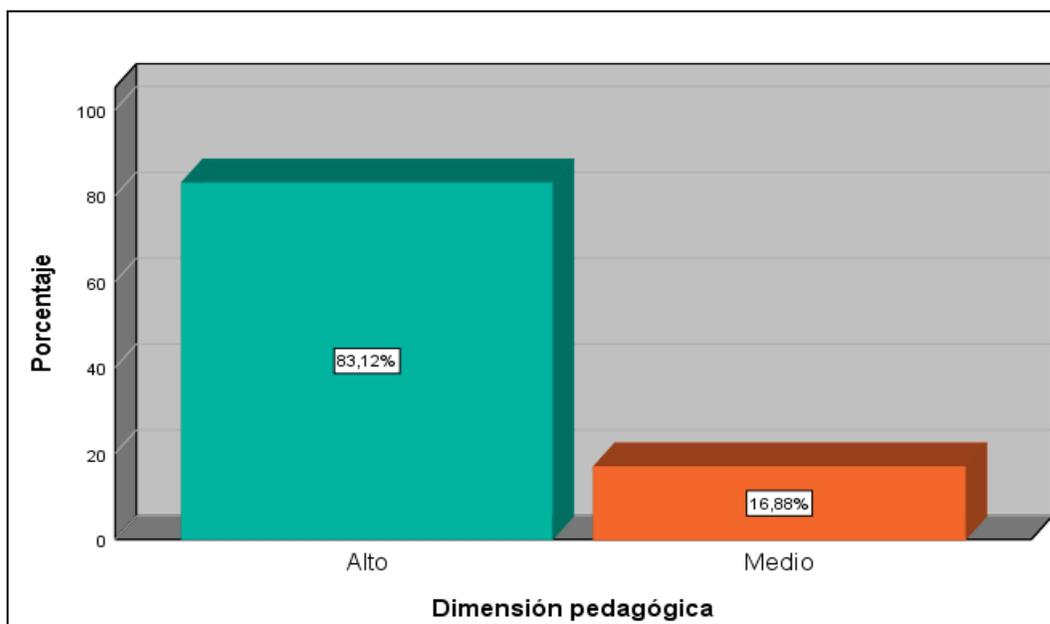


Figura 10. Nivel pedagógico del docente en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

Observando la tabla 12, figura 10, vemos que un 83,1% de los maestros encuestados de las II.EE. materia de estudio poseen nivel pedagógico alto y el 16,9% presenta medio nivel pedagógico; por lo que las II.EE. de la red 15 cuentan con docentes con amplio conocimiento pedagógico que favorecerán al aprendizaje de los educandos.

Tabla 13

Nivel político del docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Dimensión política					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido Medio	77	100,0	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

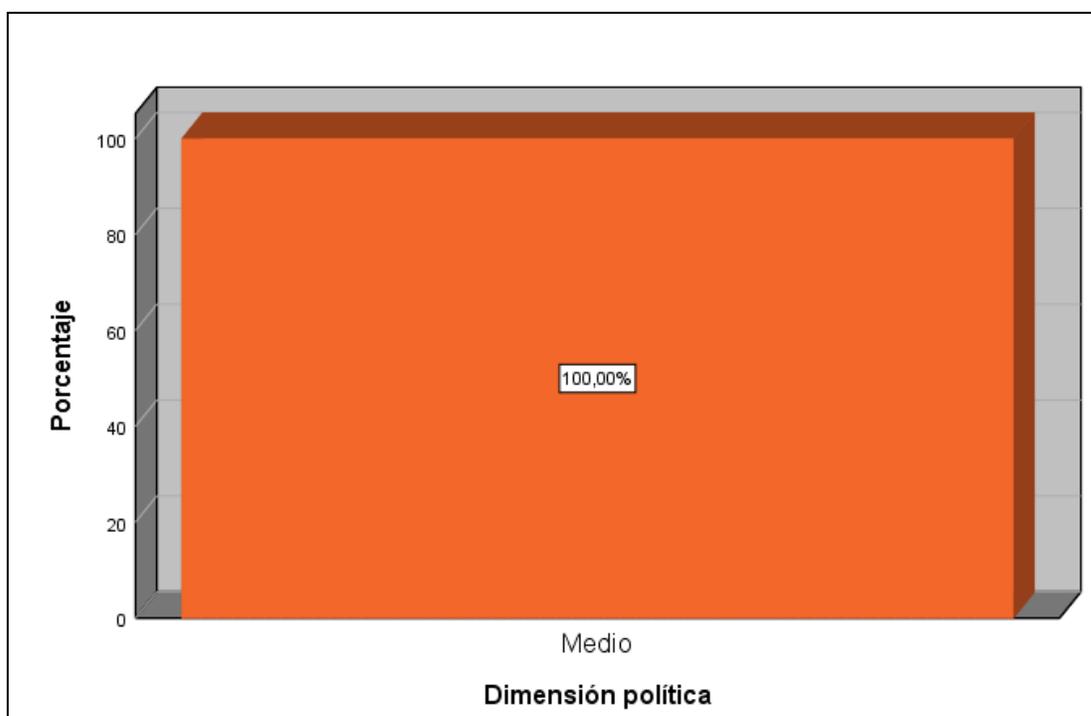


Figura 11. Nivel político del docente en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

Los datos estadísticos que muestra la tabla 13, figura 11 concluye que el 100% de los profesores en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 presentan un nivel medio en conocimiento de temas referentes a la políticas educativas en general.

Tabla 14

Nivel cultural del docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Dimensión cultural					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	61	79,2	79,2	79,2
	Medio	16	20,8	20,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Fuente: Spss 25.

Elaboración: Propia.

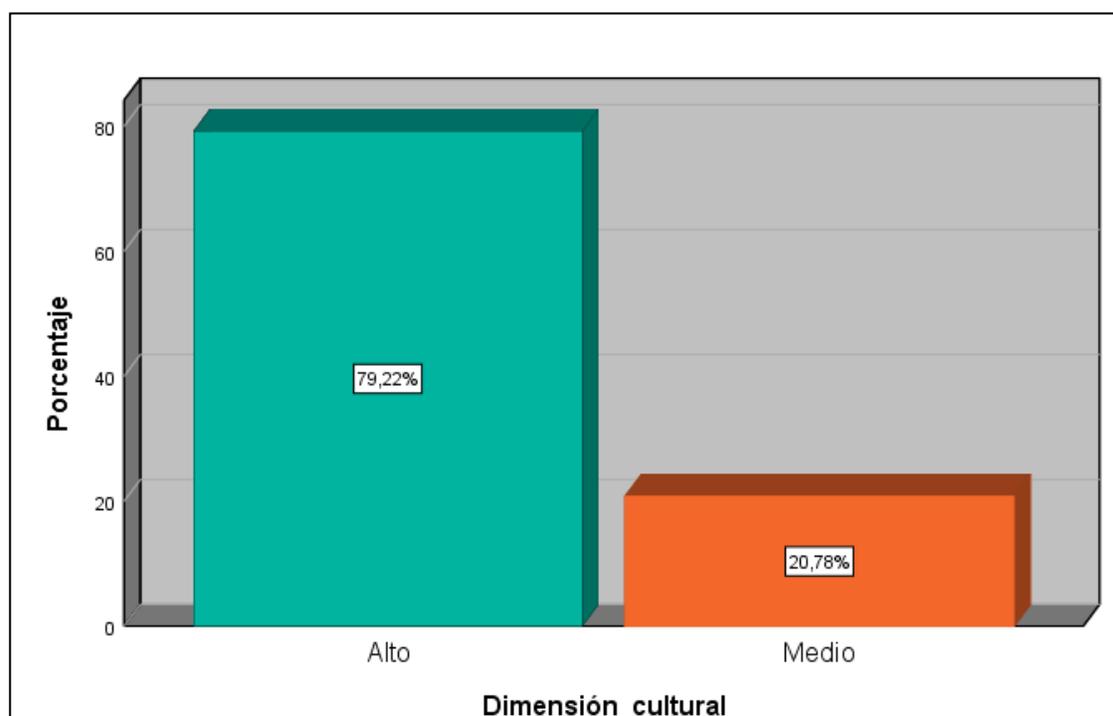


Figura 12. Nivel cultural del docente en las II.EE. de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

Analizando la tabla 14, figura 12, vemos que un 79,2% de los profesores pertenecientes a las II.EE. encuestadas y materia de esta investigación presentan alto nivel cultural y el 20,8% nivel medio; por lo que también es importante para engrosar sus conocimientos generales en bien de los educandos.

3.2. Contrastación de hipótesis

Debido a que no tiene distribución normal, la muestra no es paramétrica es de escala ordinal se rige conforme a los rangos asignados (según Bisquerra, 2009). Los valores se obtienen a través del Rho de Spearman.

Interpretación del coeficiente de correlación (ver anexo 7).

3.2.1. Contrastación de hipótesis general

Ho: Las Habilidades grupales del director no se relacionan significativamente con el desempeño docente en las II.EE. de la red N° 15, Lurigancho, 2018.

Ha: Las Habilidades grupales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente en las II.EE. de la red N° 15, Lurigancho, 2018.

Tabla 15

Correlaciones entre las Habilidades grupales del director y desempeño Docente.

			Habilidades grupales	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Habilidades Grupales	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

La tabla 15, nos permitió observar que de acuerdo a los resultados del análisis estadístico existe una relación significativa y correlación positiva entre las dos variables investigadas con $Rho = 0,712^{**}$, el valor de probabilidad ($p=0,000 < 0,01$) desestimando la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, concluyendo que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre las variables investigadas en las II.EE. de la Red 15 de Lurigancho.

3.2.2. Hipótesis específica 1

H_0 : El Facultar e involucrar a otros por parte del director no se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las II.EE. de la red N° 15, Lurigancho, 2018.

Ha: El Facultar e involucrar a otros por parte del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las II.EE. de la red N° 15, Lurigancho, 2018.

Tabla 16

Correlaciones entre Facultar e involucrar a otros por parte del Director y Desempeño Docente.

		Desempeño Docente	Facultar e Involucrar a Otros
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,655**
		N	. 77
	Facultar e Involucrar a Otros	Coefficiente de correlación	,655**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 77

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

En la tabla 16, se observó que existe una relación significativa entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2, con un $Rho=0,655^{**}$; significando una correlación moderada, el valor de probabilidad ($p=0,000<0,01$), desestimando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis alterna, concluyendo que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, se demuestra que entre la dimensión y la variable existe una relación positiva y significativa en bien de las II.EE. investigadas.

3.2.3. Hipótesis específica 2

H₀: La Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo por parte del director no se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

H_a: La Formación de equipos eficaces y trabajo en equipo por parte del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Tabla 17

Correlaciones entre la dimensión 2 de la variable 1 respecto a la variable 2.

		Desempeño Docente	Formación de Equipos Eficaces y Trabajo en Equipo
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000
Rho de		Sig. (bilateral)	,684**
Spearman		N	,000
	Formación de Equipos Eficaces y Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	77
		Sig. (bilateral)	,684**
		N	1,000
			,000
			77

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

En la tabla 17, se observó que existe un nivel de correlación significativa moderada entre la dimensión de la variable 1 respecto a la variable 2, demostrado de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos mediante el Rho= 0,684, con el valor de probabilidad ($p=0,000 < 0,01$) se llega a desestimar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna, concluyendo que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad,

existe una relación moderada y significativa entre la dimensión y la variable señalada tomadas en investigación en las II.EE. de la red 15, Lurigancho, 2018.

3.2.4 Hipótesis específica 3

H₀: El Liderar al cambio positivo por parte del director no se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

H_a: El Liderar al cambio positivo por parte del director se relaciona significativamente con el Desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Tabla 18

Correlaciones entre la dimensión 3 de la variable 1 con la variable 2.

			Desempeño o Docente	Liderar al Cambio Positivo
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Liderar al Cambio Positivo	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Spss 25.

En la tabla 18, se observó que existe de acuerdo a los resultados obtenidos estadísticamente que existe una relación significativa con una correlación moderada entre la dimensión y la variable indicada demostrado con un Rho= 0,697**, el valor de probabilidad ($p=0,000 < 0,01$) nos permite desechar la hipótesis nula aprobando la hipótesis alterna, concluyendo que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, se demuestra que existe una relación moderada y significativa la dimensión y la variable indicada anteriormente y observado en la tabla analizada, pertenecientes a las II.EE. materia de esta investigación.

IV. Discusiones

4.1. Discusión de resultados

La investigación desarrollada donde se trató de relación dos variables: Habilidades grupales del director y desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 se demostró que guardan una relación significativa alta ($Rh0=0,712^{**}$), al mismo tiempo el valor para mejorar de $p = 0,000 < 0,01$ reflejó ser mínimo, demostrando que existe un 99% de confidencialidad. Es decir a medida que las habilidades grupales del director posea mayor preocupación será beneficioso para el desempeño docente en pro de la calidad educacional. Se sustenta esta afirmación gracias a las investigaciones siguientes:

Hay una similitud con la indagación de Tafur (2017), quien exterioriza que existe correlación entre la dimensión Habilidad de grupo respecto al cambio en una organización señalando que los actores pertenecientes al Ministerio de Vivienda 2016, área de saneamiento rural, siendo su valor $r = 0.724^{**}$ milésimas, significando una correlación alta; por ende, el personal que labora estiman que esta destreza es relevante y necesaria para sus dirigentes, ya que la mayoría de oficinas desarrollan la instrucción de trabajar en equipo, delegar trabajos, situación que indudablemente ha sido defendida con los resultados adquiridos en su estudio de investigación.

Así mismo Becerra (2018) en su tesis sobre las habilidades que posee el directivo respecto al desempeño docente llega a la comprobar que existe una relación alta, directa entre el desempeño y las habilidades de grupo evidenciando mediante ($Rho= 0,483$), valor de $p = 0.002$ estando esto mínimo al 5% (p menor a 0.05) esto significa que el desempeño docente tiene relación significativa con las habilidades de grupo en las II.EE. del nivel secundario “José Andrés Rázuri”.

Así también Esteves (2017, quien en su investigación sobre el comportamiento o desempeño de los oficiales respecto a las habilidades emitidas por sus directivos, pertenecientes a la compañía de inteligencia N° 114, VRAEM, 2017, llega a comprobar que guardan una correlación entre la dimensión y la variable mencionada, demostrando mediante un ($Rho=0,458^{**}$) y presenta alta

significatividad de ,001 mínimo que el nivel de 0,05 deseable entre las variables, desaprobando la H_0 y admitiendo la H_a .

Se refuerza la discusión del resultado de las dos variables, mencionando que la habilidad grupal es el compromiso colaborativo que alterna con estar al tanto de lo que ocurre en una entidad, encomendar funciones, dar potestades, componer equipos copartícipes y sean eficientemente preparados, tener capacidad de líder como directivo, si no se cuenta con estas destrezas no se puede generar ni propagar un buen desempeño. Además la teoría de las Relaciones humanas nos explica que una adecuada relación laboral va a permitir el auge a una máxima efectividad en la productividad de una empresa solo si se tiene una buena relación de trabajo entre el personal y el empleador.

En cuanto al análisis de la primera hipótesis, señala que Facultar e involucrar a otros por parte del Director se relaciona significativamente con el Desempeño Docente, significando con un ($Rho=0,655^{**}$) que hay correlación moderada, el valor de probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor 0,01 se aprueba la hipótesis alterna, destacando con un 99% de confiabilidad, resaltando que hay una relación positiva, significativa.

Así mismo esto se ve reflejado en la tesis de Bermudes (2016), quien investigó sobre la relación de modelos organizacionales respecto a la delegación para la toma de decisiones en equipos de trabajo llevado a cabo en una de las oficinas de DEVIDA, Tarapoto, 2016; concluye que el modelo del diseño de una organización se relacionan con delegar las decisiones que se tomará al trabajar en equipos en las oficinas de DEVIDA de Tarapoto del 2016, siendo positivo, moderado ($Rho=0,410$); por lo que el facultar decisiones al trabajar colaborativamente se ve influenciado por los modelos organizacionales.

Por otro lado Espinoza G. (2014), en su investigación sobre el desempeño de los profesores durante el desarrollo de su trabajo laboral de aula en un colegio de

educación básica superior con nivel de bachillerato ubicado en la ciudad de Portovelo años 2013-2014, concluyó que los profesores organizan las dinámicos educativos acorde a las necesidades, intereses del estudiante; considerando los criterios que el desempeño docente debe desarrollar, no obstante, no están facultados para realizar aplicaciones curriculares para los estudiantes esto implica que el directivo debería incorporar estas habilidades grupales aportando al cambio de la institución en mejora de la educación.

Whetten y Cameron (2016), nos describen que facultar es a dar la libertad para que las personas puedan desenvolverse de manera eficiente por iniciativa propia en la organización, sin la necesidad todavía de indicarles que deben o no hacer ya que poseen la iniciativa y se les da la confianza necesaria para que realicen la función que le designen.

En la hipótesis 2, donde la dimensión 2 de la variable 1 respecto a la variable 2, los datos estadísticos demuestran que ambas se relacionan significativamente, con correlación moderada ($Rho= 0,684^{**}$) tal como se observó en la tabla de Bisquerra, (2009), y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor 0,01 se aprueba la hipótesis alterna, con un 99% de confiabilidad, demostrando que existe correlación entre la dimensión y variable señalada realizadas en las II.EE. de la Red N° 15, 2018.

Así mismo Bailón C. (2018), gracias a su investigación llevada a cabo en el IESTP Carlos Cuento Fernandini, Comas, Perú, acerca del servicio educativo estratégico con la calidad docente. Llegó a la conclusión que existe relación directa moderada y significativa con ($Rho=0,525^{**}$) y ($p=0,000$) entre la dimensión y la variable planteada. Al respecto, Huerta y Rodríguez (2014): conforme a estos autores una cosa es formar equipos y otra es trabajar en equipo; esto significa que para obtener buenos resultados en los trabajos en equipos o colaborativos se debe seleccionar personal que tengan pensamiento compartido.

La teoría Social Cognitiva que se basa en el estudio del comportamiento del ser humano quien es influenciado por el ambiente, la persona, la conducta

complementadas con una adecuada motivación, persistencia, el esfuerzo y la capacidad que tenga de sobresalir ante los problemas van a permitir un adecuado desempeño.

En la hipótesis 3 se expresa conforme a los resultados del análisis estadístico que Liderar al cambio positivo por parte del director guarda estrecha relación siendo ésta significativa con el Desempeño docente; además de tener una correlación moderada ($Rho=0,697^{**}$) y como el valor de probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor $0,01$ se aprueba la hipótesis alterna, con un 99% de confiabilidad, demostrando que existe entre la dimensión 3 y la variable 2 una relación significativa, moderada encontrada en las II.EE. investigadas.

Al comparar estas evidencias hay una relación con Canales D., Jara R. (2015), quién investigó acerca del liderazgo que ofrecen y tienen los directores de las II.EE. y su influencia con el desempeño de sus docentes, llevadas a cabo en unas I.E. de Villa el salvador, 2014. Concluyó que hay correlación moderada entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$ desechando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Se afianza este resultado gracias a Wheten y Cameron(2016): que un buen directivo lidera de forma positiva cuando crea un clima positivo, participando de manera activa motivando al personal con quien labora incorporando también a los demás sea en beneficio propio y del grupo. Resaltando las fortalezas, aprovechando el potencial que pueden poseer sus integrantes, dar solución a sus debilidades.

También la teoría sociocognitiva expone de cómo el desarrollo de la autoeficacia influye en los conocimientos, comportamientos, entorno y sentimientos de la persona de tal forma que pueda ser capaz de finalizar con éxito las tareas que se le encomienden dependiendo de cómo se desenvuelva el individuo.

V. Conclusiones

Primera:

Queda demostrado que las dos variables investigadas y que llevan como título en esta tesis, tienen una correlación significativa alta ($Rho=0,712^{**}$), con significancia $p=0,000$. La significancia resultó ser $p=0,000 < 0,01$, lo que admitió que existe una relación positiva y significativa siendo una tarea prioritaria fomentar en todas las entidades educacionales.

Segunda:

La dimensión de la variable 1, Facultar e involucrar a otros por parte del Director respecto a la relación con el Desempeño Docente, queda demostrado que hay una relación y correlación positiva, significativa y moderada ($Rho=0,665^{**}$). La significancia resultó ser ($p=0,000$), p es mínimo que el valor $0,01$, lo cual solo nos quedó aceptar la hipótesis alterna.

Tercera:

La dimensión de la variable 1, las habilidades de Formación de Equipos eficaces y trabajo en equipo que realiza el director respecto a la relación con la variable del desempeño Docente, queda demostrado que tienen relación significativa, correlación positiva y moderada ($Rho= 0,684^{**}$), donde ($p=0,000 < 0,01$) aceptando y reafirmando lo planteado en la hipótesis alterna dos.

Cuarta:

La dimensión de la variable 1, las habilidades de Liderar al cambio positivo ejercida y promovida por el director y respecto a la relación con la variable del desempeño docente presenta una correlación positiva, moderada ($Rho=0,997^{**}$) con ($p=0,000 < 0,01$, demostrando así lo admitido que existe una relación positiva y significativa planteada en la hipótesis alterna tres.

VI. Recomendaciones

Primera:

A los señores directores y equipos directivos, al determinar que coexiste una correlación con significancia entre las Habilidades grupales que debe presentar y ejercer un Director respecto a su relación con el Desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 15, Lurigancho, 2018, es recomendable tomar como aspecto importante el aplicar, fomentar, hacer partícipe e involucrar a todos los actores de las II.EE. estas habilidades a fin de contribuir en mejorar el desempeño que deben mostrar sus docentes para alcanzar los objetivos planteados por la institución tanto entre directivos como docentes. Siendo útil las capacitaciones, los talleres, la concientización y socialización sobre las prácticas de las habilidades que les van a permitir ser profesionales de la educación de primer nivel.

Segunda:

A los directivos se les sugiere que faculden e involucren un poco más a los docentes, generando eventos de confraternidad, impulsando a los docentes a que realicen sus labores, reconociendo los esfuerzos y tiempo que estos dedican a las mismas ya sea mediante incentivos, reconocimientos, premios.

Tercera:

A los directivos se sugiere que es importante aplicar las habilidades de formar equipos efectivos y trabajo en equipo que les permita compartir momento a momento con los compañeros de la institución permitiendo además que mantengan una buena comunicación e impulsando que exista una relación adecuada entre estos. El ambiente de trabajo debe generar cordialidad, confianza que induzca a los docentes a estar más centrados e involucrados en las actividades y la mejora de su desempeño que van a realizar conjuntamente en mejora de la calidad educativa.

Cuarta:

A los directivos se sugiere que es importante que en toda institución se dé un liderazgo hacia el cambio positivo se aproveche las fortalezas, se realce un

seguimiento a las actividades que van bien y no solo a las que van mal para ello los directivos deben expresarse con un lenguaje en el cual las palabras que se expresan sean aceptables. Así mismo promover conferencias, equipos de trabajo, la mayor parte del cambio verdadero se inicia dentro de la institución tomando relevancia el personal educativo que labora.

VII. Referencias

- Arias G. (2015). *“Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador”* (Tesis de doctorado). Universidad de Granada, Melilla – España.
- Bailón C. (2018). *“Gestión educativa estratégica y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público “Carlos Cueto Fernandini” – Comas”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Becerra M. (2018). *“Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc – 2017”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Bermudes J. (2016). *“Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto– Perú.
- Bisquerra, R. (Coordinador). (2009). *Metodología de la investigación científica* (2da ed.) Editorial Madrid, España: La Muralla.
- Bonifaz C. (2012) *Desarrollo de habilidades directivas*. Primera Edición México
- Canales D., Jara R. (2015). *“Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 16 de Villa el Salvador UGEL N°01-SJM 2014”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú
- Chiavenato I. (2014) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Octava edición. Mc Graw Hill Educación. México.
- Covarrubias C., Mendoza M. (2013) *La teoría de la autoeficacia y el Desempeño docente: El caso de Chile*. Volumen 4 – Chile
- Esteves M. (2017). *“Desarrollo de habilidades directivas y el desempeño de los oficiales de la compañía de inteligencia N° 114, VRAEM, 2017”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Lima –Perú

- Espinoza G. (2014). *“Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón de Portovelo, Provincia del Oro, en el año lectivo 2013-2014”* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Técnica Particular de Loja, Portovelo – Ecuador.
- Fernández J. (2008) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima-Perú*. Volumen 7. Colombia.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) Mexico: Mc Graw Hill Educación.
- Hogan, T. (2004). *Intereses y Actitudes. Pruebas psicológicas: Una introducción práctica*. México: Manual Moderno.
- Hostos, E. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana volumen 1* Lima-Perú
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. (2da. ed). México: Mexicana.
- MINEDU (2017). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU
- OCDE (2016) *making development happen avanzando hacia una mejor educación para Perú* (vol. 3)
- Sanchez J. (2018). *Funciones, competencias y habilidades directivas*. España recuperado http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500686/n9.2_funciones_competencias_y_habilidades_directivas.pdf
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Tafur M. (2017). *“Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda*

construcción y saneamiento – 2016” (Tesis inédita de maestría). *Universidad César Vallejo*, Lima – Perú

Whetten David A. y Cameron Kim S. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. (9na. ed.) México

VIII. Anexos

Anexo 1

Declaración Jurada del Artículo científico

**Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del
artículo científico**

Yo, Elizabeth Evelyn Andia Cusi, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI 45890750 con el artículo titulado:

“Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado). Piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate Vitarte, 16 de enero del 2019.



.....
Br. Elizabeth Evelyn Andia Cusi

DNI N° 45890750

Anexo 2

Artículo científico



TÍTULO: Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Elizabeth Evelyn Andia Cusi

misselizabethandiacusi@gmail.com

César Vallejo Filial Lima Este

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigancho, 2018. Es no experimental, transeccional- correlacional. La población estuvo lo conformó 96 docentes, cuya muestra fue 77 profesores a quienes se le aplicó el instrumento Escala de Likert. La primera escala de medición: Habilidades grupales del director tuvo 19 ítems, cuya confiabilidad fue 0.944; y la segunda escala de medición: Desempeño docente que tuvo 20 ítems, cuya confiabilidad fue 0.874. Los resultados que se evidenciaron con respecto a las Habilidades grupales del director fueron: que el 53, 2% de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 percibieron como nivel alto, el 36,4% indica que presenta nivel medio y el 10,4% como nivel bajo; con respecto a la variable Desempeño docente nos muestra que el 92,2% de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 poseen nivel alto de Desempeño docente alto y el 7,8% lo presenta como nivel medio. Se aplicó la estadística inferencial utilizando el Rho de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable Habilidades grupales del director y la variable Desempeño docente, de acuerdo al resultado de la Correlación de Spearman existe un nivel de correlación directa positiva con un coeficiente de correlación de 0,712.

PALABRAS CLAVE: Habilidades grupales del director, desempeño docente, correlación directa positiva.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Group skills of the director and teaching performance in the educational institutions of the Network N°15, Lurigancho, 2018. It is non-experimental, transectional-correlational. The population was formed by 96 teachers, whose sample was 77 teachers to whom the Likert Scale instrument was applied. The first scale of measurement: Group skills of the director had 19 items, whose reliability was 0.944; and the second measurement scale: Teaching performance that had 20 items, whose reliability was 0.874. The results that were evidenced with respect to the Director's Group Skills were: that 53.2% of the teachers in the Educational Institutions of the Network No. 15, Lurigancho, 2018 perceived as high level, 36.4% indicate that they present medium level and 10.4% as a low level; with respect to the variable Teacher performance shows us that 92.2% of teachers in Educational Institutions of the Network No. 15, Lurigancho, 2018 have high level of high teaching performance and 7.8% present it as a medium level. Inferential statistics was applied using Spearman's Rho. The results show that there is a significant correlation between the variable Group skills of the Director and the variable Teacher performance, according to the result of the Spearman correlation there is a positive direct correlation level with a correlation coefficient of 0.712.

KEY WORDS: Group managerial skills, teaching performance, positive direct correlation.

Introducción

La dirección de las instituciones educativas, es la encargada de orientar y guiar a todo el personal educativo al resultado de los objetivos primordiales que permitan el éxito de la institución; sin embargo; conseguir este puesto de excelencia no es una labor fácil, sin importar quien se esté al mando como directivo quien hace las veces de un componente dispuesto a hallar la solución a las dificultades, por medio tomar decisiones. Actualmente las Habilidades grupales son necesarias en quienes dirigen las instituciones educativas tanto públicas como privadas ya que permite al director el manejo de capacidades personales que orienten cada día su trabajo profesional e influyan en la institución, con el fin de agenciar los fines planteados. Mayormente los países que destacan por su porcentajes en PISA, es porque el directivo brinda un 80% de su tiempo orientando a los a los docentes acerca de cómo mejoraría su labor docente impulsándolos, incentivándolos a realizar con

responsabilidad sus prácticas generando que estén mentalizados en el aprendizaje en vez del trabajo administrativo del colegio McKinsey (como se citó en OCDE, 2016). Así mismo los directores de entidades educativas conforman un grupo considerable que puede provocar gran efecto en la enseñanza como en el aprendizaje en estos colegios por su facilidad de influenciar tanto en motivar y potencializar las destrezas de los profesores como las condiciones de aprendizaje y el ambiente educativo (OCDE, 2016). Se observó que las Habilidades grupales del director influyen en el Desempeño docente lo cual favorece el rendimiento académico y la calidad educativa de los educandos, en una investigación realizada en Lima Metropolitana por Hostos (2016) se observa: “Que el 66% de los estudiantes referencian tener muy buena percepción sobre el desempeño docente” (p. 59).

Es decir que las habilidades grupales del director son fundamentales para el ejercicio de un buen desempeño docente lo que permite resultados favorables en los estudiantes sin embargo en los centros educativos de la red N° 15, Lurigancho se observó que los directores de dichas entidades educativas cuando interaccionan con sus docentes, poseen deficiente liderazgo no son los primeros en involucrarse en las actividades que pide que se realicen, se comunica solo con algunos docentes, trabajan aisladamente, generando una situación difícil de flanquear entre docentes y directivo generando que los maestros se sienten desmotivados y no sean más participativos en el alcance de los propósitos institucionales. Cabe resaltar que la investigación es importante ya que va permitir ampliar los conocimientos teóricos para las futuras investigaciones. Así mismo este estudio beneficiará tanto a los directivos y a los docentes involucrados en la investigación ya que los resultados que se obtengan a partir de ello lo pueden utilizar para mejorar su desempeño, obtener los objetivos esperados, la toma de decisiones oportunas, liderar y competir alcanzando logros como institución. Por último contribuye a la definición de nuevos conceptos, crear nuevos instrumentos que permitan y faciliten la recopilación de datos así como también estudiar adecuadamente una población.

Teorías relacionadas

Estas son las teorías que sustentan la investigación: la Teoría de las relaciones Humanas según Elton Mayo citado en (Chiavenato, 2014) soslaya que una adecuada relación entre empleados y empleadores mejora la productividad. Por otro lado la Teoría de la Autoeficacia

según Albert Bandura citado en (Covarrubias y Mendoza, 2013) explica de cómo el desarrollo de la autoeficacia influye en los conocimientos, comportamientos, entorno y sentimientos de la persona de tal forma que pueda ser capaz de finalizar con éxito las tareas que se le encomienden dependiendo de cómo se desenvuelva el individuo. Por último la Teoría Social Cognitiva según Bandura citado en (Covarrubias y Mendoza, 2013) sostiene que el comportamiento humano es influenciado a partir de tres componentes entre ellos tenemos: el ambiente, la persona, la conducta que complementadas con una adecuada motivación, persistencia, el esfuerzo y la capacidad que tenga de sobresalir ante los problemas van a permitir un adecuado desempeño.

Como complemento definimos de la investigación estas variables a continuación:

Whetten y Cameron (2016) consideran: que la Habilidad grupal es aquella facultad del directivo de fomentar el trabajo colaborativo donde cada integrante de la organización debe tener conocimiento y desempeñar la función que le corresponde ayudando a que los objetivos planteados se cumplan. Las Dimensiones de las Habilidades grupales tomando como referencia del modelo establecido por Whetten y Cameron (2016), las habilidades de grupo están constituidas por tres dimensiones: Facultar e involucrar a otros, Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo y Liderar el cambio positivo.

El Ministerio de Educación (2017), refiere que el Desempeño docente: Es un acuerdo del Estado que toma como participes del cambio en la educación a los docentes, y la sociedad con la finalidad que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados en la excelencia de la enseñanza, que este abocada a construir una sociedad que queremos con ciudadanos comprometidos con el país. El Ministerio de Educación (2017), refiere: Los propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente establecen que los docentes tomen conciencia sobre la labor que realizan, busca hacer revalorar la carrera docente ante la sociedad e implementar políticas que aporten al cambio educativo. Así mismo considera las siguientes dimensiones: dimensión pedagógica, dimensión política, dimensión cultural.

Problema

¿Qué relación existe entre las Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?

Objetivo

Determinar la relación de las Habilidades grupales del director y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas Red N° 15, Lurigancho, 2018.

Método

La actual investigación no experimental, descriptiva, correlacional de corte transversal. Cuya población está conformada por 96 docentes nombrados y contratados de dos instituciones educativas estatales de la Red N° 15 del distrito de Lurigancho. La muestra quedó conformada por 77 profesores lo cual se obtuvo del muestreo probabilístico estratificado.

La técnica que se empleó las Habilidades grupales del director es la escala para medir actitudes, el instrumento que se utilizó la Escala de Likert. Fue elaboración propia estaba constituida por 19 ítems bajo una escala de tipo Likert en cinco categorías sus baremos: Alto: (71 – 95), Medio: (45 – 70), Bajo: (19 – 44). Por otro lado se aplicó la misma técnica e instrumento para medir el Desempeño docente fue elaboración propia, constituida por 19 ítems de cinco categorías su baremo: Alto: (75 – 100), Medio: (47 – 74), Bajo: (20 – 46). Los instrumentos de medición fueron sometidos a validación por medio de Jueces expertos, La confiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y al estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal.

Se empleó en la investigación el software SPSS, versión 25.0 en español, se aplicó el Rho de Spearman.

Resultados

Se observó que el 53, 2% de los docentes consideran que el Director posee Habilidades grupales en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018, el 36,4% indica que presenta nivel medio y el 10,4%, nivel bajo. También que el 92,2% de los docentes en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 poseen nivel alto en el Desempeño docente alto y el 7,8% lo presenta como nivel medio. (Tabla 7 y 11)

Tabla 7

Habilidades grupales del director percibido por los docentes en las II.EE de la Red N°15, Lurigancho, 2018.

HABILIDADES GRUPALES DEL DIRECTOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	41	53,2	53,2	53,2
	Bajo	8	10,4	10,4	63,6
	Medio	28	36,4	36,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Tabla 11

Nivel de Desempeño docente en las II.EE de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.

DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	71	92,2	92,2	92,2
	Medio	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Los resultados del análisis estadístico demuestran que existe una relación significativa entre las Habilidades grupales del director y el desempeño docente, ello constata que existe un nivel de correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0,712, el valor de

probabilidad ($p=0,000$) es menor que el valor 0,01.

Tabla 15

Correlaciones entre las Habilidades grupales del director y desempeño docente.

			Habilidades grupales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades grupales	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

La actual investigación denominada Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 tuvo como resultados con respecto a la hipótesis general: las Habilidades grupales del director se relacionan significativamente con el Desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 15, Lurigancho, 2018. Lo siguiente:

Las respuestas de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor de $r = 0.712^{**}$, soslayaron una correlación positiva alta, al mismo tiempo el valor de $p = 0,000$ reflejó ser mínimo al de $\alpha = 0,01$ demostrando que existe un 99% de confiabilidad. Es decir a medida que las habilidades grupales del director posea mayor preocupación será beneficioso para el desempeño docente en pro de calidad educacional.

De esta manera hay una similitud con la indagación de Tafur (2016) quien exterioriza que existe correlación entre la dimensión Habilidad de grupo con el cambio organizacional señalando que los personales del programa nacional de saneamiento rural del ministerio de viviendas del 2016, siendo su valor $r = 0.724^{**}$ milésimas, cifra que nos revela que la correlación es alta, por ende, el personal que labora estiman que esta destreza es relevante y necesaria para sus dirigentes, ya que la mayoría de oficinas desarrollan la instrucción de trabajar en equipo, delegar trabajos, situación que indudablemente ha sido defendida con los resultados adquiridos en su estudio de investigación.

Así mismo Becerra (2018) en su tesis Habilidades directivas y desempeño docente llega a la conclusión de que se da alta relación directa entre desempeño docente y las habilidades de grupo verificando que el coeficiente de correlación de spearman = 0.483 milésimas, valor de $p = 0.002$ estando esto mínimo al 5% (p menor a 0.05) esto significa que el desempeño docente tiene relación significativa con las habilidades de grupo en la entidades educativas del nivel secundario “José Andrés Rázuri”.

Así también Esteves (2017) en su tesis “Desarrollo de habilidades directivas y el desempeño de los oficiales de la compañía de inteligencia N° 114, VRAEM, 2017” sostiene a la conclusión de comprobar que la dimensión habilidades grupales de las habilidades directivas se relacionan con el desempeño, con lo que se ratifica la manifestación que esta dimensión sí se relaciona con el desempeño de los oficiales de la Compañía de Inteligencia N° 114 del VRAEM, el grado de correlación entre las variables es determinada por el $r = 0,458^{**}$ milésimas, y presenta alta significatividad de ,001 mínimo que el nivel de 0,05 deseable entre las variables, desaprobando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna.

La teoría de las relaciones humanas recalcan que una adecuada relación entre quien dirige y los empleados genera buena producción.

La habilidad grupal es el compromiso colaborativo que alterna con estar al tanto de lo que ocurre en una entidad, encomendar funciones, dar potestades, componer equipos copartícipes y sean eficientemente preparados, tener capacidad de líder como directivo, si no se cuenta con estas destrezas no se puede generar ni propagar un buen desempeño.

Conclusión

Como complemento las Habilidades grupales del director se correlacionan significativamente con el Desempeño docente, a través de los cuales el nivel de correlación es de 0,712** de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resulto ser $p=0,000$, es mínimo que el valor 0,01 lo que admitió que existe una relación positiva y significativa siendo una tarea prioritaria fomentar en todas las entidades educacionales.

Referencias

- Becerra M. (2018). *“Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc – 2017”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Bermudes J. (2016). *“Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto– Perú.
- Chiavenato I. (2014) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Octava edición. Mc Graw Hill Educación. México.
- Covarrubias C., Mendoza M. (2013) *La teoría de la autoeficacia y el Desempeño docente: El caso de Chile*. Volumen 4 – Chile
- Esteves M. (2017). *“Desarrollo de habilidades directivas y el desempeño de los oficiales de la compañía de inteligencia N° 114, VRAEM, 2017”* (Tesis inédita de maestría). Universidad César Vallejo, Lima –Perú.
- Fernández J. (2008) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima-Perú*. Volumen 7. Colombia.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) Mexico: Mc Graw Hill Educación.
- Huerta, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. (2da. ed). México: Mexicana.
- MINEDU (2017). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU
- OCDE (2016) *making development happen avanzando hacia una mejor educación para Perú* (vol. 3)

Tafur M. (2017). *“Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016”* (Tesis inédita de maestría). *Universidad César Vallejo*, Lima – Perú.

Whetten David A. y Cameron Kim S. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas*. (9na. ed.) México

Anexo 3
Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018

Autor: Elizabeth Evelyn Andía Cusí

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: P.G: ¿Qué relación existe entre las Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P.E.1: ¿Qué relación existe entre Facultar e involucrar a otros por parte del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 15, Lurigancho, 2018?</p> <p>P.E.2: ¿Qué relación</p>	<p>Objetivo general: O.G: Determinar la relación entre las Habilidades grupales del director y desempeño de los docentes en las instituciones educativas Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E1: Determinar la relación de Facultar e involucrar a otros por parte del Director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p> <p>O.E2: Determinar la relación entre la Formación de equipos</p>	<p>Hipótesis general: H.G: Las Habilidades grupales del director se relacionan significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 15, Lurigancho, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E1: El Facultar e involucrar a otros por parte del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la</p>	Variable 1: Habilidades grupales del director				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Facultar e involucrar a otros.	Facultar a los demás.	(1-6)	(1) Totalmente desacuerdo	Alto (71- 95)
				Involucramiento personal.		(2) En desacuerdo	
				Delegar a otros eficazmente.		(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
			Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo	Evaluar el desarrollo de equipos.	(7-12)	(4) De acuerdo	Bajo (19-44)
				Desarrollar equipos de trabajo.		(5) Totalmente de acuerdo	
Promover el liderazgo eficaz de equipos.							
Liderar cambio positivo	Crear desviaciones personales.	(13-19)					
	Liderazgo hacia un cambio positivo.						

<p>existe entre la Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo del director y desempeño docente en las instituciones de la Red N° 15, Lurigancho, 2018?</p>	<p>efectivos y trabajo en equipo por parte del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p>	<p>red N° 15, Lurigancho, 2018.</p>		<p>Movilización de las habilidades de los demás.</p>			
<p>P.E.3: ¿Qué relación existe entre Liderar al cambio positivo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la red N°15, Lurigancho, 2018?</p>	<p>O.E.3: Determinar la relación entre Liderar al cambio positivo por parte del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p>	<p>H.E.2: La Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo por parte del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p> <p>H.E.3: El Liderar al cambio positivo por parte del director se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p>	Variable 2: Desempeño docente				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
Pedagógica	El juicio pedagógico	(1-10)	(1)	Totalmente en desacuerdo	Alto (75-100)		
	El liderazgo Motivacional			(2) En desacuerdo			
	La vinculación		(11-16)	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medio (47 -74)		
Política	Identidad social.			(4) De acuerdo			
	Conocimiento de la realidad social.			(5) Totalmente de acuerdo			
	Responsabilidad ciudadana con su medio urbano.		(17-20)		Bajo (20-46)		
Cultural	Establecen desafíos						
	Aprendizajes contextualizados.						

Nivel- Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística Descriptiva Inferencial
<p>Nivel: Se desarrollo una investigación no sustantiva de nivel correlacional ya que midió el grado de relación que existía entre la variable: Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo, correlacional Según Mertens (citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) se refieren a que las variables no va a ser maniobradas, se va a respetar su estado natural tal como la encontramos. Según Liu y Tucker (citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) se establece que su diseño es transversal ya que los datos recopilados se van a dar en un tiempo determinado. Donde: M: Muestra X: Habilidades grupales del director Y: Desempeño docente r: Correlación entre las variables</p>  <p>Método: La investigación se desarrollo bajo el enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para efectos de esta investigación se aplicó este enfoque, ya que a partir del</p>	<p>Población: La población estaba conformada por 96 docentes de dos instituciones Educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018.</p> <p>Muestra: Par determinar el tamaño de la muestra se empleo la formula estadística de cálculo de muestras para poblaciones conocidas; la muestra estaba conformada por 77 docentes.</p> $n = \frac{(Z)^2 (p \cdot q \cdot N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$ <p>Muestreo: Se utilizo el muestreo probabilístico estratificado considerando como criterio de clasificación para los estratos las Instituciones Educativas donde laboraban los docentes. Para la selección de los elementos de la muestra se empleó la técnica de la boleta sin reposición.</p>	<p>Variable 1: Habilidades grupales del director Técnica: Escala para medir actitudes Instrumento: Escala de Likert</p> <p>Autora: Elizabeth Evelyn Andia Cusi Año: 2018 Ámbito de aplicación: Instituciones Educativas Forma de administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Escala para medir actitudes Instrumento: Escala de Likert Autora: Elizabeth Evelyn Andia Cusi Año: 2018 Ámbito de aplicación: Instituciones Educativas</p>	<p>Descriptiva Este estudio permitió describir los resultados por ello se empleo las tablas y figuras de distribución de figuras.</p> <p>Inferencial En este estudio para determinar la relación entre variables se utilizo el Rho de Spearman dado que se trata de dos variables cuantitativa de escala ordinal.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$

acopio de información se logro la aplicación del análisis estadístico.		Forma de administración: Individual	
--	--	---	--

Anexo 4
Instrumentos

ESCALA PARA MEDIR LAS HABILIDADES GRUPALES DEL DIRECTOR

Estimado participante, a continuación se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir las Habilidades directivas en la institución donde labora. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número 5; si su respuesta es casi siempre, marque el casillero 4; si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si es casi nunca, el casillero 2 y si es nunca el casillero 1.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

AFIRMACIONES	ESCALA				
DIMENSIÓN 1 El Director Faculta e involucrar a otros	1	2	3	4	5
1. El director permite que el personal docente participe en la toma de decisiones, logren resultados y sean recompensados.					
2. El director delega facultades a su personal docente para el logro de los fines de la institución educativa.					
3. El director se involucra voluntaria e intencionalmente en las actividades de la institución educativa.					
4. El director toma la iniciativa por cuenta propia y considera las propuestas planteadas por los docentes.					
5. El director demuestra confianza en el personal docente a quienes les asigna tareas respectivas.					
6. El director promueve la coordinación e integración del trabajo asegurando que la información y el rendimiento del personal					

docente se compartida.					
DIMENSIÓN 2 El Director realiza Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo					
7. El director confía en su personal docente para el logro de las metas trazadas.					
8. Las relaciones laborales del director con el personal docente son satisfactorias.					
9. El director establece sentido de seguridad, dirección, orientación y comodidad ante su personal docente.					
10. El director se asegura que todo el equipo docente se conozca entre sí y aclaren sus dudas.					
11. La relación del director con el personal docente no se limita solo a realizar juntos una actividad, sino garantizar que cada uno aprenda, se desarrolle y mejore.					
12. El director desarrolla credibilidad e influencia entre el personal docente.					
DIMENSIÓN 3 El Director Lidera el cambio positivo					
13. El director establece un clima positivo en la institución educativa.					
14. El director promueve y construye los aspectos positivos y las fortalezas del personal docente.					
15. El director sabe cómo hacer que el personal docente se comprometa con la visión al cambio.					
16. El director conoce diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y cohesión entre el equipo docente.					
17. El director alienta al equipo docente para lograr innovaciones excepcionales, así como pequeñas mejoras continuas.					
18. El director tiende a aportar ideas innovadoras para resolver problemas conjuntamente con el equipo docente.					
19. El director orienta, guía e incentiva comunicándoles a los					

docentes sobre los logros que se desea alcanzar en la institución educativa.					
--	--	--	--	--	--

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado participante, a continuación se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir el Desempeño docente en la institución donde labora. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente al número 5; si su respuesta es casi siempre, marque el casillero 4; si su respuesta es a veces, marque el casillero 3; si es casi nunca, el casillero 2 y si es nunca el casillero 1.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

AFIRMACIONES	ESCALA				
DIMENSIÓN 1 dimensión pedagógica	1	2	3	4	5
1. Participó en la toma de decisiones, logros de la institución educativa.					
2. Me siento capaz de realizar con éxito una tarea o misión de la institución educativa.					
3. Me comprometo con mi labor docente participando en las actividades de la institución educativa.					
4. Establezco una relación cordial y de respeto con el director de la institución educativa.					

5. Asisto a capacitaciones para mejorar mi práctica pedagógica y así mismo contribuir en la mejora de la institución educativa.					
6. Confío en mis posibilidades de lograr todos los objetivos por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural que se propone en la institución educativa.					
7. Reflexiono sobre mi labor educativa para el logro de los objetivos de la institución educativa.					
8. Siento satisfacción e interés al educar en la formación de los estudiantes.					
9. Me relaciono cordialmente y apoyo en las diversas actividades multidisciplinarias e interculturales de la institución educativa.					
10. Promuevo el desarrollo académico, deportivo, cívico y la investigación como parte fundamental de la difusión educativa.					
DIMENSIÓN 2 dimensión política					
11. Me consideran en las propuestas y decisiones que se toman en la institución educativa.					
12. Participó en el cumplimiento de la misión de la escuela con el fin de construir un país con identidad común.					
13. Conoce la realidad social y los desafíos de la institución educativa.					
14. Promueve y practica en sus actividades curriculares la equidad.					
15. Contribuye en la formación de una sociedad justa y libre.					
16. Busca formar estudiantes responsables y respetuosos del medio ambiente.					
DIMENSIÓN 3 dimensión cultural					
17. Poseo conocimientos amplios de mi entorno de acuerdo a la visión de mi institución educativa con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales, y culturales.					
18. Analizó la evolución, dilemas, y retos participando de forma					

activa con el directivo en mejora de la institución educativa.					
19. Adquiero y aplico los aprendizajes contextualizados que se propone en la mejora de la calidad educativa.					
20. Siento motivación por aportar con mi trabajo a los cambios que van a surgir en los diferentes aspectos de la institución educativa.					

Anexo 5

Validez de instrumentos

Juicio de expertos: Variable 1: Habilidades Grupales del Director

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión: El director faculta e involucra a otros	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director permite que el personal docente participe en la toma de decisiones, logren resultados y sean recompensados en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El director delega facultades a su personal docente para el logro de los fines de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director se involucra voluntaria e intencionalmente en las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	El director toma la iniciativa por cuenta propia y considera las propuestas planteadas por los docentes.	✓		✓		✓		
5	El director demuestra confianza en el personal docente a quienes les asigna tareas respectivas.	✓		✓		✓		
6	El director promueve la coordinación e integración del trabajo asegurando que la información y el rendimiento del personal docente sea compartida.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: El Director realiza Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	El director confía en el personal docente para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
8	Las relaciones laborales del director con el personal docente son satisfactorias.	✓		✓		✓		
9	El director establece sentido de seguridad, dirección, orientación y comodidad ante su personal docente.	✓		✓		✓		
10	El director asegura que todo el equipo docente se conozca entre si y aclaren sus dudas.	✓		✓		✓		
11	La relación del director con el personal docente no se limita solo a realizar juntos una actividad, sino garantizar que cada uno aprenda, se desarrolle y mejore.	✓		✓		✓		

12	El director desarrolla credibilidad e influencia entre el personal docente.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: El Director Lidera el cambio positivo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	El director establece un clima positivo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	El director promueve y construye los aspectos positivos y las fortalezas del personal docente.	✓		✓		✓		
15	El director sabe cómo hacer que el personal docente se comprometa con la visión al cambio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	El director conoce diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y de cohesión entre el equipo docente.	✓		✓		✓		
17	El director alienta al equipo docente para lograr innovaciones excepcionales, así como mejoras continuas en la educación.	✓		✓		✓		
18	El director tiende a aportar ideas innovadoras para resolver problemas conjuntamente con el equipo docente.	✓		✓		✓		
19	El director orienta, guía e incentiva comunicándoles a los docentes sobre los logros que se desea alcanzar en la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Vargo Anco, José Hugo DNI: 40955905

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 2: Desempeño docente

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión 1: Dimensión pedagógica	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Participó en la toma de decisiones, logros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me siento capaz de realizar con éxito una tarea o misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Me comprometo con mi labor docente participando en las actividades de la institución educativas.	✓		✓		✓		
4	Establezco una relación cordial y de respeto con el director de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Asisto a capacitaciones para mejorar mi práctica pedagógica y así mismo contribuir en la mejora de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Confío en mis posibilidades de lograr todos los objetivos educativos por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural que se propone en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Reflexiono sobre mi labor educativa para el logro de los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Siento satisfacción e interés al educar en la formación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Me relaciono cordialmente y apoyo en las diversas actividades multidisciplinarias e interculturales de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Promuevo el desarrollo académico, deportivo, cívico y la investigación como parte fundamental de la difusión educativa	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Dimensión política		SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Me consideran en las propuestas y decisiones que se toman en la institución educativa.	✓		✓		✓	
12	Participó en el cumplimiento de la misión de la escuela con el fin de construir un país con identidad común.	✓		✓		✓	
13	El director conoce la realidad social y los desafíos de la institución educativa.	✓		✓		✓	
14	Promueve y practica en sus actividades curriculares la equidad	✓		✓		✓	
15	Contribuye en la formación de una sociedad justa y libre.	✓		✓		✓	
16	Busca formar estudiantes responsables y respetuosos del medio ambiente.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: Dimensión cultural		SI	NO	SI	NO	SI	NO
17	Poseo conocimientos amplios de mi entorno de acuerdo a la visión de mi institución educativa con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales, y culturales.	✓		✓		✓	
18	Analizó la evolución, dilemas, y retos participando de forma activa con el directivo en mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓	
19	Adquiero y aplico los aprendizajes contextualizados que se propone en la mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓	
20	Siento motivación por aportar con mi trabajo a los cambios que van a surgir en los diferentes aspectos de la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Vargas Anco, José Hugo DNI: 40955905

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 1: Habilidades Grupales del Director

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión: El director faculta e involucra a otros	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director permite que el personal docente participe en la toma de decisiones, logren resultados y sean recompensados en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El director delega facultades a su personal docente para el logro de los fines de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director se involucra voluntaria e intencionalmente en las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	El director toma la iniciativa por cuenta propia y considera las propuestas planteadas por los docentes.	✓		✓		✓		
5	El director demuestra confianza en el personal docente a quienes les asigna tareas respectivas.	✓		✓		✓		
6	El director promueve la coordinación e integración del trabajo asegurando que la información y el rendimiento del personal docente sea compartida.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: El Director realiza Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	El director confía en el personal docente para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
8	Las relaciones laborales del director con el personal docente son satisfactorias.	✓		✓		✓		
9	El director establece sentido de seguridad, dirección, orientación y comodidad ante su personal docente.	✓		✓		✓		
10	El director asegura que todo el equipo docente se conozca entre sí y aclaren sus dudas.	✓		✓		✓		
11	La relación del director con el personal docente no se limita solo a realizar juntos una actividad, sino garantizar que cada uno aprenda, se desarrolle y mejore.	✓		✓		✓		

12	El director desarrolla credibilidad e influencia entre el personal docente.	✓		✓		✓	
Dimensión 3: El Director Lidera el cambio positivo		SI	NO	SI	NO	SI	NO
13	El director establece un clima positivo en la institución educativa.	✓		✓		✓	
14	El director promueve y construye los aspectos positivos y las fortalezas del personal docente.	✓		✓		✓	
15	El director sabe cómo hacer que el personal docente se comprometa con la visión al cambio de la institución educativa.	✓		✓		✓	
16	El director conoce diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y de cohesión entre el equipo docente.	✓		✓		✓	
17	El director alienta al equipo docente para lograr innovaciones excepcionales, así como mejoras continuas en la educación.	✓		✓		✓	
18	El director tiende a aportar ideas innovadoras para resolver problemas conjuntamente con el equipo docente.	✓		✓		✓	
19	El director orienta, guía e incentiva comunicándoles a los docentes sobre los logros que se desea alcanzar en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Dr. Mendoza Retamozo Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Temática Gestión Educativa - Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 2: Desempeño docente

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión 1: Dimensión pedagógica	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Participó en la toma de decisiones, logros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me siento capaz de realizar con éxito una tarea o misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Me comprometo con mi labor docente participando en las actividades de la institución educativas.	✓		✓		✓		
4	Establezco una relación cordial y de respeto con el director de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Asisto a capacitaciones para mejorar mi práctica pedagógica y así mismo contribuir en la mejora de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Confió en mis posibilidades de lograr todos los objetivos educativos por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural que se propone en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Reflexiono sobre mi labor educativa para el logro de los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Siento satisfacción e interés al educar en la formación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Me relaciono cordialmente y apoyo en las diversas actividades multidisciplinarias e interculturales de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Promuevo el desarrollo académico, deportivo, cívico y la investigación como parte fundamental de la difusión educativa	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Dimensión política		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me consideran en las propuestas y decisiones que se toman en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Participó en el cumplimiento de la misión de la escuela con el fin de construir un país con identidad común.	✓		✓		✓		
13	El director conoce la realidad social y los desafíos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Promueve y practica en sus actividades curriculares la equidad	✓		✓		✓		
15	Contribuye en la formación de una sociedad justa y libre.	✓		✓		✓		
16	Busca formar estudiantes responsables y respetuosos del medio ambiente.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dimensión cultural		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Poseo conocimientos amplios de mi entorno de acuerdo a la visión de mi institución educativa con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales, y culturales.	✓		✓		✓		
18	Analizó la evolución, dilemas, y retos participando de forma activa con el directivo en mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Adquiero y aplico los aprendizajes contextualizados que se propone en la mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
20	Siento motivación por aportar con mi trabajo a los cambios que van a surgir en los diferentes aspectos de la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Dr. Mendoza Retamozo Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Temática Gestión Educativa - Gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 1: Habilidades Grupales del Director

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión: El director faculta e involucra a otros	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director permite que el personal docente participe en la toma de decisiones, logren resultados y sean recompensados en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El director delega facultades a su personal docente para el logro de los fines de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director se involucra voluntaria e intencionalmente en las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	El director toma la iniciativa por cuenta propia y considera las propuestas planteadas por los docentes.	✓		✓		✓		
5	El director demuestra confianza en el personal docente a quienes les asigna tareas respectivas.	✓		✓		✓		
6	El director promueve la coordinación e integración del trabajo asegurando que la información y el rendimiento del personal docente sea compartida.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: El Director realiza Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	El director confía en el personal docente para el logro de las metas trazadas.	✓		✓		✓		
8	Las relaciones laborales del director con el personal docente son satisfactorias.	✓		✓		✓		
9	El director establece sentido de seguridad, dirección, orientación y comodidad ante su personal docente.	✓		✓		✓		
10	El director asegura que todo el equipo docente se conozca entre sí y aclaren sus dudas.	✓		✓		✓		
11	La relación del director con el personal docente no se limita solo a realizar juntos una actividad, sino garantizar que cada uno aprenda, se desarrolle y mejore.	✓		✓		✓		

12	El director desarrolla credibilidad e influencia entre el personal docente.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: El Director Lidera el cambio positivo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	El director establece un clima positivo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	El director promueve y construye los aspectos positivos y las fortalezas del personal docente.	✓		✓		✓		
15	El director sabe cómo hacer que el personal docente se comprometa con la visión al cambio de la institución educativa.	✓		✓		✓		
16	El director conoce diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y de cohesión entre el equipo docente.	✓		✓		✓		
17	El director alienta al equipo docente para lograr innovaciones excepcionales, así como mejoras continuas en la educación.	✓		✓		✓		
18	El director tiende a aportar ideas innovadoras para resolver problemas conjuntamente con el equipo docente.	✓		✓		✓		
19	El director orienta, guía e incentiva comunicándoles a los docentes sobre los logros que se desea alcanzar en la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Non suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Valiente Agreda, Laura del Pilar DNI: 09951550

Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 2: Desempeño docente

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
No	Dimensión 1: Dimensión pedagógica	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Participó en la toma de decisiones, logros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me siento capaz de realizar con éxito una tarea o misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Me comprometo con mi labor docente participando en las actividades de la institución educativas.	✓		✓		✓		
4	Establezco una relación cordial y de respeto con el director de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Asisto a capacitaciones para mejorar mi práctica pedagógica y así mismo contribuir en la mejora de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Confió en mis posibilidades de lograr todos los objetivos educativos por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural que se propone en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Reflexiono sobre mi labor educativa para el logro de los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Siento satisfacción e interés al educar en la formación de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Me relaciono cordialmente y apoyo en las diversas actividades multidisciplinarias e interculturales de la institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Promuevo el desarrollo académico, deportivo, cívico y la investigación como parte fundamental de la difusión educativa	✓		✓		✓		

Dimensión 2: Dimensión política		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me consideran en las propuestas y decisiones que se toman en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Participó en el cumplimiento de la misión de la escuela con el fin de construir un país con identidad común.	✓		✓		✓		
13	El director conoce la realidad social y los desafíos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Promueve y practica en sus actividades curriculares la equidad	✓		✓		✓		
15	Contribuye en la formación de una sociedad justa y libre.	✓		✓		✓		
16	Busca formar estudiantes responsables y respetuosos del medio ambiente.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Dimensión cultural		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Poseo conocimientos amplios de mi entorno de acuerdo a la visión de mi institución educativa con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales, y culturales.	✓		✓		✓		
18	Analizó la evolución, dilemas, y retos participando de forma activa con el directivo en mejora de la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Adquiero y aplico los aprendizajes contextualizados que se propone en la mejora de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
20	Siento motivación por aportar con mi trabajo a los cambios que van a surgir en los diferentes aspectos de la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Non suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Valiente Agreda, Laura del Pilar DNI: 09951550

Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco

¹Pertinencia: El Item corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.



 Firma del experto informante.

Anexo 6

Permiso de las instituciones donde se aplicó el estudio



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Jicamarca, 09 de noviembre de 2018.

Oficio N° 210-18-DIE. 0027"SAJ"

Mag. María del Carmen Ancaya Martinez.
Coordinadora de la Escuela de Posgrado UCV

PRESENTE.-

ASUNTO: Autorizo aplicar instrumentos de investigación a estudiantes de la maestría en administración de la educación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar las muestras de estima y respeto de los padres de familia, docentes, estudiantes y personal directivo de la I.E. N° 0027 San Antonio de Jicamarca

A la vez **AUTORIZAR** a la estudiante de maestría en administración de la educación, Srta **ANDIA CUSÍ, ELIZABETH EVELYN**, identificada con **DNI N° 45890750** y **código de matrícula N° 7001176618**, para que pueda aplicar instrumentos de investigación para el desarrollo de su trabajo de investigación: **"HABILIDADES GRUPALES DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 15, LURIGANCHO, 2018"**, en el tiempo que ella considere en la I.E. 0027 San Antonio de Jicamarca.

Agradezco la atención a la presente, y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Mag. William J. Galarza Gilian
DIRECTOR





"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
 MINISTERIO DE EDUCACION
 "UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 06 – VITARTE"
 INSTITUCION EDUCATIVA N°1223 "ALTO PERÚ"
 CODIGO DE LA I. E. 0527176

UNIDAD DE COSTEO: 11

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor (a)

Mg. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ

Coordinadora de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo - Campus Ate

PRESENTE

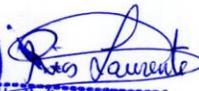


ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación de la Lic. Elizabeth Evelyn ANDÍA CUSÍ

Es grato dirigirme a usted, para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho, ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Elizabeth Evelyn ANDÍA CUSÍ, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "HABILIDADES GRUPALES DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 15, LURIGANCHO, 2018", lo que hago de su conocimiento para los fines que estime por conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Santa Cruz Huachipa, 09 de Noviembre del 2018



 Lic. Lydia Ríos Laurente
 DIRECTORA

Anexo 7

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valores	Tipo	Interpretación
0,91 a -1,00	Negativa/	Correlación negativa
0,71 a -0,90	relación negativa	nula
0,41 a - 0,70		Correlación negativa alta
0,21 a - 0,90		Correlación negativa moderada
0,00 a - 0,20		Correlación negativa baja
0,00 a 0,20	Positiva/	Correlación nula
0,21 a 0,40	relación positiva	Correlación nula
0,41 a 0,70		Correlación baja
0,71 a 0,90		Correlación moderada
0,91 a 1,00		Correlación alta
		Correlación muy alta

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo 8
Base de datos

V1 Habilidades grupales del director																		
El director faculta e involucra a otros						El director realiza formación de equipos efectivos y trabajo en equipo						El director lidera el cambio						
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1
5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3

1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2
5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5
4	4	4	2	4	2	2	3	5	2	4	2	2	1	3	2	4	2	5

5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4
3	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	2	4	3	2	5	4	3	2
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	3	2	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2
5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3
1	2	5	4	2	2	2	2	5	5	3	2	2	3	4	2	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5

V2 Desempeño docente																			
Dimensión pedagógica										Dimensión política						Dimensión cultural			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	3	4	4	2	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	2	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4
1	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3

4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
2	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	2
4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	3	4
5	4	5	5	3	1	5	4	2	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5

5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
3	2	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4	3
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
1	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5

Anexo 8

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada "**Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018**" del estudiante Elizabeth Evelyn ANDIA CUSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 26 de febrero del 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Freddy", is written over a horizontal line.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Anexo 10

Pantallazo del Software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1264564996&lang=es&u=1050027540&cs=1

feedback studio Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018 -- /100 < 80 de 306 > ?


Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Elizabeth Evelyn Andía Cusi (ORCID: 0000-0002-9954-247X)

ASESORA:
Dra. Rosa Luz Larrea Serquén (ORCID: 0000-0002-9640-3618)

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú
2019

Resumen de coincidencias ✕

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

19	1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 12 % >
19	2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 4 % >
19	3 repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
19	4 repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet <1 % >
19	5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 % >
19	6 repositories.lib.utexas... Fuente de Internet <1 % >
19	7 rio.upo.es <1 % >

Página: 1 de 56 Número de palabras: 9729

Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 11

Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Andia Cusi Elizabeth Evelyn

D.N.I. : 45890750

Domicilio : Calle los Cedros Mc. C Lt. 16 La Capitona

Teléfono : Fijo : 353 2506 Móvil : 991640171

E-mail : misselizabethandiacusi@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro (a)

Mención : Maestra en Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Andia Cusi Elizabeth Evelyn

Título de la tesis:

Habilidades grupales del director y desempeño docente
en las instituciones educativas de la Red N° 15, Lurigancho,
2018

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 16 de enero del 2019

Anexo 12

Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



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

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Andia Cusi Eligabeth Evelyn

TESIS TÍTULADA :

Habilidades grupales del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°15, Lurigáncho, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad

