



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Habilidades Sociales y Liderazgo Pedagógico desde la

Perspectiva Docente de una Institución Educativa

Inclusiva de Huánuco - 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Javier Rios, Julia Elvira (ORCID: 0000-0002-0669-4643)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Rubén quien con su apoyo incondicional me da las fuerzas para seguir adelante.

A mi padre por sus buenos consejos de seguir escalando y ser cada día mejor.

Agradecimiento

- Gracias a Dios por fortalecerme día a día y así alcanzar mis metas.
- A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.
- A mi asesora Teresa Narvaez Aranibar por su apoyo y comprensión
- A Lilian por ser mi gran apoyo y confiar en mí.
- A mi familia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Formulación del Problema	12
1.3. Justificación del estudio	12
1.4. Objetivos	13
1.5. Hipótesis	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Trabajos previos	14
2.1.1. Trabajos previos nacionales	15
2.1.2. Trabajos previos internacionales	16
2.2. Teorías relacionadas al tema	16
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	28
Tipo de investigación	28
Diseño de investigación (Experimental o no experimental)	28
3.2. Variables y operacionalización	28
3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
3.5. Procedimientos	39
3.6. Métodos de análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	41
4.1. Resultados estadísticos descriptivos	41
4.2. Resultados estadísticos inferenciales	52

4.2.1. Prueba de normalidad	
4.2.2. Contrastación de hipótesis	52
V. DISCUSIÓN	60
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	67
ANEXOS	
• Anexo. Matriz de operacionalización de variables	
• Anexo. Instrumento de recolección de datos.	
• Anexo. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	
• Anexo. Otros	

Índice de tablas

Tabla N° 01: Resultado general de las Habilidades Sociales de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	41
Tabla N° 02: Resultado general de la auto expresión en situaciones sociales de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	42
Tabla N° 03: Resultado general de la defensa de los propios derechos de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	43
Tabla N° 04: Resultado general de la expresión de enfado o disconformidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	44
Tabla N° 05: Resultado general del decir no y cortar interacciones de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	45
Tabla N° 06: Resultado general de hacer peticiones de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	46
Tabla N° 07: Resultado general de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	47
Tabla N° 08: Resultado general del Liderazgo Pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	48
Tabla N° 09: Resultado general de la calidad de enseñanza de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	49
Tabla N° 10: Resultado general de la cultura de aprendizaje y trabajo profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	50
Tabla N° 11: Resultado general de la relación con la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	51
Tabla N° 12: Relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	52
Tabla N° 13: Relación de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	53
Tabla N° 14: Relación de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	54
Tabla N° 15: Relación de las habilidades sociales con la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	55

Índice de figuras

Gráfico N° 01: Resultado general de las Habilidades Sociales de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	41
Gráfico N° 02: Resultado general de la auto expresión en situaciones sociales de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	42
Gráfico N° 03: Resultado general de la defensa de los propios derechos de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	43
Gráfico N° 04: Resultado general de la expresión de enfado o disconformidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	44
Gráfico N° 05: Resultado general del decir no y cortar interacciones de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	45
Gráfico N° 06: Resultado general de hacer peticiones de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	46
Gráfico N° 07: Resultado general de iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	47
Gráfico N° 08: Resultado general del Liderazgo Pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	48
Gráfico N° 09: Resultado general de la calidad de enseñanza de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	49
Gráfico N° 10: Resultado general de la cultura de aprendizaje y trabajo profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	50
Gráfico N° 11: Resultado general de la relación con la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020	51

Resumen

Investigación titulada Habilidades Sociales y Liderazgo Pedagógico desde la Perspectiva docentes de una Institución Educativa Inclusiva de Huánuco – 2020, teniendo como objetivo determinar la relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. El tipo de investigación se vio plasmada de manera descriptiva, diseño descriptivo correlacional, la población conformado por todos los docentes nombrados y contratados de las Instituciones Educativas Inclusivas de la ciudad de Huánuco, los instrumentos utilizados fueron la EHS Escala de Habilidades Sociales de Elena Gimero Gonzales – Universidad Pontificia Comillas (Madrid), con un nivel de confiabilidad 0.902 y el Cuestionario Vanderbilt de Liderazgo en Educación elaborado por Porter (2008), con un nivel de confiabilidad de 0.829.

Las conclusiones nos muestran un resultado promedio -0.192 correlación negativa muy baja, donde rechazamos nuestra hipótesis planteada y aceptamos la hipótesis nula H_0 : No existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Teniendo como recomendación a las autoridades del Ministerio de Educación disponer la capacitación de todos los docentes de las instituciones educativas inclusivas de la ciudad de Huánuco.

Palabras Claves: Habilidades sociales, liderazgo, inclusión, docente.

Abstract

Research titled Social Skills and Pedagogical Leadership from the Teachers' Perspective of an Inclusive Educational Institution of Huánuco - 2020, aiming to determine the relationship of social skills and pedagogical leadership from the teachers' perspective of the Inclusive Educational Institutions of Huánuco - 2020. The type of research was captured in a descriptive manner, correlational descriptive design, the population made up of all the teachers appointed and hired from the Inclusive Educational Institutions of the city of Huánuco, the instruments used were the EHS Scale of Social Skills of Elena Gimero Gonzales - Universidad Pontificia Comillas (Madrid), with a reliability level of 0.902 and the Vanderbilt Questionnaire on Leadership in Education prepared by Porter (2008), with a reliability level of 0.829.

The conclusions show us an average result -.192 very low negative correlation, where we reject our hypothesis and accept the null hypothesis H₀: There is no high relationship between social skills and pedagogical leadership from the teaching perspective of the Inclusive Educational Institutions of Huánuco - 2020. Taking as a recommendation to the authorities of the Ministry of Education to provide the training of all teachers of inclusive educational institutions in the city of Huánuco.

Keywords: Social skills, leadership, inclusion, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Por naturaleza el ser humano es un ser quien vive en sociedad quien mediante la interacción social le permite vivir en comunidad como manejar sus sentimientos y emociones permitiéndole desarrollar cada etapa de su vida. Por consiguiente para una verdadera convivencia es preciso cumplir competencias, destrezas y emplear medios hacia alcanzar una conexión de igualdad y reciproco. De igual manera, se toma, la coexistencia no nace, pero se despliega, por medio de las intercomunicaciones cotidianas en los distintos entornos comunes. Dialogar de destrezas comunitarias implica comprender según la columna elemental en educación emocional, centrándose en aquellas habilidades interpersonales como: Saber escuchar, respeto y tolerancia, empatía, concreción, autenticidad. Estas habilidades posibilitan un liderazgo pedagógico.

Teniendo el interés que tiene las destrezas comunitarias en nuestras vidas en intercambio con la sociedad, las destrezas sociales es de interés para el desarrollo del ser humano, porque son indispensable para la adaptación social al ambiente a la que pertenecen y al que se tiene que hacer frente, y luego estas competencias sociales le proporcionaran destrezas precisas para desarrollarse de forma apropiada con satisfacción en cualquier ámbito laboral, personal, emocional etc.

Las habilidades sociales reúnen una secuencia de conductas verbales y no verbales, que ayudan desarrollándose adecuadamente con los demás, afectando en las relaciones de calidad y organización adecuada en la solución de problemas.

Según Caballo (2007) nos manifiesta que las destrezas comunitarias son un conglomerado de los comportamientos que permite a la persona a desenvolverse en un ambiente particular o personal comunicando afecto, postura, ilusión, pensamiento o competencia de una manera conveniente de un determinado hecho. Posibilitando la solución de dificultades inmediatas como la reducción de dificultades a futuro en la prudencia que la persona muestre respeto al comportamiento del individuo.

En el ámbito territorial, el Ministerio de Educación evaluó a directivos del nivel primario con un formulario donde incluye un rango de autoridad formativa, donde se alcanzó a nivel nacional el 43.1% que los líderes pedagógicos se sitúan en una línea medio alto, mientras tanto la mayoría en un 56,9% se ubican en un perfil bajo a medio, lo cual nos permite pensar sobre el significado del liderazgo en la escuela. Por ello, la labor de los líderes es muy esencial ya que son un medio para asegurar que los estudiantes alcancen logros significativos, contribuyendo a reforzar y facilitar la colaboración de la comunidad educativa para la enseñanza y el aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2018).

Somos seres sociales, que comunicándonos con los demás es muy necesario porque nos permite sobrevivir en sociedad, nutrirnos de otros puntos de vista de vivir en armonía. Las habilidades sociales actualmente son pilares en cualquier escenario, que nos permite interrelacionarnos con los demás de manera asertiva.

Las habilidades sociales es un agente que determina la convivencia. Los maestros se relacionan constantemente con sus estudiantes. La aptitud y la calidad de esas relaciones establecerán muchas facetas de sus vidas. Todo ello permite únicamente para proteger profesionalmente, pero además como un soporte en cualquier ocasión de obstáculos.

Encontramos maestros con mucha práctica y grandes saberes pero con limitadas habilidades sociales que pueden reducir el interés de los estudiantes en estudiar y también en su desenvolvimiento social.

La inclusión educativa es el incremento de escuelas o entornos pedagógicos que ofrecen a todas las personas de la sociedad autonomía de su origen social, cultural o peculiaridades individuales y brindando apoyo a la diversidad de necesidades de aprendizaje pedagógica. (2008 O.N.U. p. 5)

La inclusión tiene una realidad distinta de la educación fundamentada en la diversidad. “La diversidad al entorno educativo nos permite el hecho de que cada alumno tiene sus propias necesidades educativas y se enfrenta en distintas maneras a la experiencia de aprendizaje” (Blanco, 2006, p. 6)

Desde los años 90, la Educación Inclusiva empieza a tomar relevancia, permitiendo que el sector educación responda a las necesidades de todos los estudiantes valorando sus diferencias o que presentan.

Habiendo formulado la dificultad global ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020?, y teniendo como dificultades específicos: ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020?, ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y la cultura en el aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020?, ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020?.

Teóricamente la investigación se justificó teniendo en consideración que el liderazgo pedagógico planteado como un criterio más amplio del desarrollo del aprendizaje, un punto de vista ecológico donde se incorpora a muchos individuos que los escolares y muchos temas que los productos del estudiante y de la educación. Mulford (2010) plantea que el liderazgo pedagógico es un título la cual se pretende determinar que los directivos, encima de laborar sobre cómo aumentar los éxitos de los alumnos, mejorando la recuperación de todos los miembros del centro educativo, especialmente la de los maestros, se comprometen a cumplir en las tareas necesarias para esta mejora. A nivel metodológico los resultados obtenidos permitirá que los docentes con cargos administrativos y de docencia en los centros educativos de nuestro país, sean actores clave en los procesos educativos junto a las familias, siendo todos ellos personal esencial en las instituciones educativas, en las que suman esfuerzos para apoyar la educación de los estudiantes. Los docentes son la cabeza a cargo de los centros educativos logrando definir una desigualdad en los estudiantes, teniendo en cuenta su autonomía para tomar iniciativas importantes para su vida. A nivel práctico los resultados obtenidos nos permitirá crear una cultura escolar incluyente, no basta con las normas o políticas de estado establecidas, estas deben ser llevadas a la práctica, teniendo en cuenta la igualdad, y tratando de erradicar toda forma de discriminación, siendo estas algunas de las razones que hace que se considere de vital importancia el liderazgo del docente para que se genere una transformación, donde el

educador, se comprometa a utilizar estrategias necesarias para proporcionar a cada estudiante el derecho de pertenecer a un grupo y dejar de ser excluido, logrando de esta forma, dar pasos firmes al proceso inclusivo.

El objetivo general se centró en Decidir la relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020, como los objetivos específicos fueron: Evaluar la relación de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Medir la lista de las habilidades sociales y la cultura del aprendizaje y del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Identificar la conexión de las habilidades sociales y la relación con comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Nuestra hipótesis general estuvo plasmado en una hipótesis alternativa donde: H_1 : Existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Considerando la hipótesis nula de que: No existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Las específicas en demostrar: Según la primera hipótesis: Existe relación alta de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Siendo su hipótesis nula: No existe relación alta de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Segunda hipótesis alternativa: Existe relación alta de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Teniendo como hipótesis nula: No existe relación alta de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Siendo la tercera hipótesis alternativa: Existe relación alta de las habilidades sociales y la

relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Teniendo como hipótesis nula: No existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos obtenidos fueron seleccionados de acuerdo a nuestra investigación, en el ámbito territorial Gonzales (2019) realiza su investigación denominado “Actitud para la educación inclusiva en docentes de cuatro Instituciones Educativas Inclusivas de Ventanilla”, investigación para aspirar el grado de Maestro en Educación con Mención en Psicopedagogía de la Infancia de la Universidad San Ignacio de Loyola. Teniendo como finalidad explicar la postura para la educación inclusiva en docentes de cuatro colegios inclusivos de Ventanilla. Se realizó una prueba a 82 docentes mujeres y varones, instituciones educativas estatales de los niveles de inicial, primaria y secundaria, entre los 26 y 64 años de edad. El análisis fue descriptivo simple el instrumento utilizado fue preguntas sobre la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales y su actitud del docente propuesto por Damm (2005) y adecuado por Herrera (2012). Teniendo como conclusión: El proceder de los maestros como parte afectivo, memoria y comportamiento para la inclusión es ambigua, o sea se localiza en la línea media, entre positivo y negativo. Prevalece la capacidad dudosa, negativa en el aspecto intelectual pues se percibe deficientemente no apto. Conforme a la institución educativa de origen, se localiza que en medio de ellos pasa una evidente diferencia hacia la aptitud de la inclusión. En las 4 instituciones se alcanzó distintos gestos dominantes, como duda, positivas y negativas. Se debe realizar una valoración específica para emprender la inclusión educativa en cada centro educativo. Los docentes masculinos como femeninos, expresan en mayor proporción una postura dudosa hacia la inclusión, mientras los que tienen una posición dudosa, son las mujeres, se estima con una actitud favorable, entre tanto que en el sexo masculino prevalece una posición adversa, desde entonces logramos examinar que el equipo de damas es el más flexible hacia la inclusión. Al contar con sus edades de los docentes, jóvenes y los de mayor edad, muestran una posición negativa hacia la educación inclusiva. Quienes se encuentran en la edad intervalo, se encuentran los de 35 a 47 años de edad, el cual se encuentran con el superior porcentaje mostrando una actitud dudosa, continua con una actitud favorable. En seguida, este último grupo muestra una mejor voluntad. Los docentes que tienen menos tiempo de

prestación disponen una posición dudosa, en cambio, difieren en la posición del grupo popular secundario, entretanto los que tienen menor tiempo de trabajo están situados los docentes con una posición negativa; en el equipo intervalo de trabajo, encontramos una disposición positiva hacia la inclusión. Sin embargo, hay docentes con mucho tiempo laboral demuestran una posición muy negativa hacia la inclusión. Los docentes, conforme en los niveles educativos que laboran, demuestran diferentes posiciones, en tanto en el nivel inicial y primario tienen una posición definida frente a la inclusión, la diversidad de profesores en el nivel secundario manifiesta un índice alto del porcentaje de duda. Para los docentes del nivel Primario tienen una posición positiva para la inclusión, en tanto los del nivel inicial, muestran una medida de igual posición positiva y negativa. Álvarez, Melisa (2017) en la investigación “Los representantes en pedagogía y su afinidad en el progreso de la educación inclusiva en los escolares de la I.E.P. “Clinton Rodham”- Jesús María- 2014, tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzman y Valle” Lima - Perú 2017. El fin fue decidir qué conexión se encuentra a través de los ejecutantes pedagogos y el crecimiento hacia la educación inclusiva en los escolares de la I.E.P. Clinton Rodham referente al distrito de Jesús María, al punto de vista cuantitativamente y el modelo de estudio sustantiva, mientras que en el esquema de estudio fue no empírico y de manera correlacional. La comunidad está integrada por 147 escolares de la I.E y se empleó un test que fue evaluado a 12 escolares inclusivos con un equivalente no imprevisto. Cuyo fin se basan en que se encuentra una conexión reveladora entre los representantes pedagogos y el avance hacia una educación inclusiva en los escolares de la I.E.P. Clinton Rodham. Por consiguiente se aprueba la hipótesis alterna, mostrando el coeficiente correlacional de Pearson, defendiendo una correlación efectiva muy fuerte de $r = 0.79$. Fijando que no es real una conexión significativa entre los docentes y el desarrollo hacia la educación inclusiva en los escolares de la I.E.P. Clinton Rodham. A si mismo implanto una relación que no es real ni significativa entre el psicólogo y el crecimiento hacia la educación inclusiva en los escolares de la I.E.P. Clinton Rodham. Habiendo una relación de correlación de Pearson igual a 0.304, existiendo una conexión muy débil. Por ultimo implantando la existencia de

una conexión reveladora a través de la familia y el progreso de la educación inclusiva en los escolares de la I.E.P. Clinton Rodham. Existiendo una relación de Pearson al equivalente de 0.791, por tanto es una correlación verdadera muy fuerte, $r = 0.839$. Estudios también realizados a nivel internacional nos plasman resultados obtenidos relacionados al tema donde: Adárraga, R y Salas, C. (2019) en la investigación “Líder pedagógico compartido en la estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva”, investigación desarrollada en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Maestría en Educación – Modalidad Virtual Barranquilla – Colombia. Teniendo un objetivo de explicar, observa las habilidades pedagógicas aprovechadas en la clase de soporte y maestros en general, que favorecen la educación inclusiva en las instituciones. También, desarrollan un modelo para los docentes en la utilización de programaciones pedagógicas que incluyan el liderazgo compartido para el progreso de la formación de los estudiantes con necesidades educativas especiales con discapacidad intelectual, discapacidad visual, auditiva y física. Haciendo uso metodológicamente en una dirección cualitativa y método de investigación Fenomenológica, los métodos para el resumen de antecedentes fue a inicio de la investigación, un Estudio del Tema y conversación Semiestructurada y como herramientas tenemos las Guías de Observación, Moldes de Análisis de Contenido y Guías de Entrevista. Las muestras fueron los docentes, administrativos y escolares del Centro Educativo Francisco José de Caldas. Las conclusiones nos muestran que: Presentan agotamiento en el desarrollo de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad y en la estructura de la Institución. Los motivos son el desconocimiento del tema por parte de docentes y estudiantes. Ignorancia de la estrategia a utilizar en el desarrollo de la educación inclusiva. Proyecto de campo sin esquemas hacia este grupo, la falta de dispositivos o instrumentos, espacios físicos no adecuados para la atención a las Necesidades Educativas Especiales. De igual forma German, P. (2015) en la tesis “El crecimiento de las habilidades sociales en docentes para la construcción de aulas pacíficas” investigación presentada para alcanzar el título de Maestría en Educación Básica Especialidad: Inclusión e Integración Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional México, obteniendo los siguientes resultados: A nivel personal, se requiere estar en constante autoanálisis de nuestra persona,

escuchar, dialogar y hacer profesionalmente lo que nos gusta. A nivel institucional significa aportar nuestros saberes para construir comunidades de aprendizaje. A nivel interpersonal, la promoción de trabajo colaborativo entre docentes y visión de equipo para el éxito académico, social y de alcance de habilidades para la vida en los alumnos. A nivel de didáctica se requiere facilitar el aprendizaje en aula, para que los alumnos desarrollen su propio conocimiento y establezcan relaciones de cordialidad entre los demás, en este nivel hay que considerar que los jóvenes actuales demandan un aprendizaje distinto y permanente, e implementar la posición adecuada para apoyar al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad. A nivel social determina la promoción de nuestras escuelas hacia afuera como instituciones que hacen efectivo el derecho a la educación para todos, y aprender a resolver conflictos de forma no violenta, desde una visión de equidad, por tanto, de la inclusión educativa, que no logra ejecutarse de modo excluida, partiendo de una enseñanza adaptable y estable, que enseñe a los jóvenes a convivir de manera armónica con las diferencias. A nivel valoral se necesita creer en los jóvenes y en sus propios valores, aplicando la competencia ética: “comprensión y aprecio por la diversidad”, buscando ser consecuentes en el pensar, actuar y en el discurso.

El Liderazgo Pedagógico, es la cualidad que presenta los docentes o directivos para dirigir a un grupo de docentes en una institución educativa.

Rojas, A. y Gaspar, F. (2006) propone que el liderazgo involucra recibir una decisión oportuna, y en oportunidades complicadas, establecer y coordinar una visión transparente, implantar objetivos accesibles y facilitar a los adeptos el conocimiento y las herramientas precisas para lograr esa finalidad. (p. 18)

Bolívar, A. (1997) nos define que el liderazgo nos facilita el camino que tenemos que seguir para una adecuada organización. Los integrantes del grupo tienen que conocer el fin, objetivo o dirección a donde van dirigido esto enseñado con los ejemplos para que demuestren su motivación a desarrollar sus actividades de manera individual y colectiva. (p. 26). Como también García, I. (2006, p. 103) nos indica que liderazgo efectivo envuelve a tener un temperamento fuerte. Los líderes tienden a actuar de acuerdo a la forma como decir y conseguir de ser justo y consiente al logro que obtiene la agrupación. Hellriegel y Slocum (2004, p. 250) menciona como el liderazgo viene hacer el “desarrollo para desplegar conceptos

de un objetivo, existiendo al principio para fortalecer las ideas y el objetivo, influyendo la incorporación en sus comportamientos aceptando iniciativas sobre los bienes humanos entre otras apariencias”

En consecuencia el liderazgo consiste en capacitar al personal con quien se encuentra a cargo para desarrollar cosas nuevas en este mundo globalizado con los nuevos cambios.

Fundamentando que el líder es la persona quien demuestra sus capacidades y cualidades y el líder educativo quien con todas estas capacidades tiene que dirigir una institución educativa reconociendo los retos que se le presenta para ofrecer una atención educativa de calidad con el apoyo de su personal docente, personal administrativo y padres de familia.

Alvarado (1996), refiere que “liderar es transformar en particular y de mucha obligación la labor encargada, acomodando en todo el provecho que se otorgan a los asuntos propios; es incluirse al equipo de personas que nos han sido asignados como asistentes” (p. 111).

En esta situación, los directivos de los centros educativos mantienen una misión preponderante de administrar el progreso didáctico con todas sus actividades, teniendo en cuenta las variaciones sociales y culturales que rigen en un contexto como los diferentes principios pedagógicas que hoy en día se viene desarrollando.

La historia del liderazgo en las instituciones educativas centrado en los aprendizajes de los escolares se fundamenta por las culturas occidentales, en especial la de los Estados Unidos; desarrollando un par de patrones de liderazgo casi parecidos por lo común acreditados como "formativos" o "centrados en el aprendizaje", actualmente necesitando con cualidades creativas destacando en su organización ante los demás y que sea también justo para lograr que cada miembro de la organización lo necesita.

Donde Ogawa y Bossert (1995) manifestaron que el liderazgo pedagógico se presenta como una alternativa de solución a las grandes dificultades que presenta la organización brindándoles un rumbo holístico al cuidado y mantenimiento del ambiente como al aprendizaje adecuado.

El liderazgo educativo suficientemente acreditado como algo muy importante que colabora a progresar en la enseñanza y el aprendizaje Leithwood (2004).

Los docentes pueden lograr su potencial al máximo y orientar a los estudiantes de manera positiva cuando la comunidad educativa muestra su apoyo para el crecimiento profesional de los docentes. Los líderes escolares e instituciones educativas ofrecen oportunidades para los docentes y sus aprendizajes incluidas al plan escolar y la cultura. Brindar apoyo para el desarrollo de docentes nuevos los efectos es positivo en la enseñanza aprendizaje de los escolares.

Macneill, Cavanagh y Silcox (2003) manifiestan que el liderazgo pedagógico se logra pensarse de acuerdo a mecanismos o de una forma de liderazgo estudiantil, describiendo once elementos del liderazgo pedagógico lo cual mencionaremos: Las obligaciones y el desempeño moral relacionadas con el interés social de la escolarización, la asistencia de una perspectiva compartida y un sentido común de objetivos sobre el aprendizaje de los escolares, los acuerdos con la realización de las actividades con el personal y los escolares, la utilización del conocimiento práctico de la enseñanza y progreso de los escolares, perfeccionamiento de la habilidad didáctica, el acuerdo de fortalecer al personal, la apariencia del liderazgo múltiple dentro del personal; la intensidad de los trabajos didácticos por parte de los líderes en lugar de administrativas, la elaboración y cambio de talentos en toda la escuela, el desarrollo de los vínculos del objetivo de la comunidad; y la práctica de encaminar una cultura de perfeccionamiento educativo (Macneill et al., 2003, p. 8).

Según Lahtero y Kuusilehto-Awale (2015), El liderazgo pedagógico viene hacer aprovechado en el estudio europeo manifestando el aprendizaje y la enseñanza más atractivo hacia la institución, por tanto el estudio estadounidense está relacionado con el liderazgo pedagógico. Quiere decir que son enfoques de liderazgo iguales el liderazgo pedagógico y el educativo. Sustentando "la palabra liderazgo educativo puede estimar como el ídem finlandés del liderazgo pedagógico" (Lahtero y Kuusilehto-Awale, 2015, p. 319).

Fue filtrado el liderazgo pedagógico como el apoyo teórico del estudio, donde destaca el representante de los líderes pedagógicos en la entrega del

aprendizaje general del docente y el inicio de un procedimiento y una cultura para el crecimiento profesional.

La gestión organizativa tradicional preocupada por las instituciones educativas conduce a: Sesiones de enseñanza habitual, dificultad en procesos de innovación y el desarrollo de las prácticas docentes mediante el sistema. Nos hallamos, inducidos por las normas que plantea el sistema educativo en lugar de ver el conocimiento verdadero de los escolares por esto, los maestros no se preocupan en promover las habilidades analíticas y ponderadas de los estudiantes. Se mantiene al docente distante del rol de liderazgo y de la experiencia pedagógica en la clase, involucrados solamente con temas administrativos y burocráticos. Durante estos tiempos todavía se pueden encontrar directores quienes no ofrecen el apoyo en el trabajo educativo a los docentes como también no se involucran en el aprendizaje de los estudiantes, por el contrario solo se centran al solicitar documentos normativos o la presentación de informes creando un clima laboral frío.

Muchos directores se olvidan de que se encuentran liderando una institución educativa tienden estar días o semanas en su oficina frente a una computadora, analizando escritos y relacionándose con el personal administrativo, sin poder trasladarse a las aulas ni el patio de la institución educativa durante el recreo por el contrario ofrecen clima de humillación y arbitrariedad donde no incorpora a maestros, escolares, padres de familia como participantes en la comunidad escolar en el logro de perfeccionar éxitos a partir de determinaciones verdaderas interviniendo en la administración educativa. Así mismo, en el dominio de las herramientas normativas de gestión sobre aquellas pedagógicamente funcionales para proporcionar opiniones constructivas acerca del desempeño y modelo de verdaderas experiencias de diálogo en la institución. El ambiente de dependencia perjudica negativamente el estímulo, la justificación individual y las obligaciones del afiliado de la institución educativa y sus propósitos. Como la indiferencia que los maestros, escolares y padres de familia ocasionan una preocupación del poder para producir ideas, formas de progreso y renovación. Observándose al maestro educativo con pocas oportunidades de desarrollo profesional y personal, debido a la falta de formación profesional ofrecidas por las UGELES, la DRE o el Ministerio de Educación. Por consiguiente, hay situaciones que tienen un efecto

daño relevante en la habilidad pedagógica y en el éxito del aprendizaje escolar del estudiante, la necesidad de una educación de apreciación y de un progreso continuo, plasmada con la falta de evaluaciones y diagnóstico bimestrales en diversas apariencias del progreso escolar como la propuesta de planes de desarrollo educativo.

Pozner, P. (1995), refiere que la labor escolar es la “articulación de acciones entre sí que inicia el director en una institución logrando impulsar y facilitar el logro de acciones pedagógicas con la institución educativa”. El significado del liderazgo pedagógico es la interacción de las personas; la dirección pedagógica es una gestión del grupo: los miembros de la comunidad educativa puede desarrollarse laboralmente, por otro lado el liderazgo pedagógico, es la labor del aprendizaje del personal, y su promulgación estará a cargo de la capacidad de cada directivo.

Barber y Mourshed (2008) comunica que el liderazgo pedagógico es definitivo cuando se trata de llevar a cabo cambios y modificar sistemas por lo tanto la preparación y el desempeño de los maestros, así como el liderazgo pedagógico, son puntos claves en el dietario educativo de los países en desarrollo, quienes presentan un compromiso de potenciar sus líneas educativas de calidad. La práctica nos demuestra hoy en día que si no tenemos maestros capacitados con un alto nivel de rendimiento o con aptitudes de liderazgo pedagógico en el manejo de instituciones inclusivas con la libertad de autonomía e implementar proyectos educativos necesarios es poco probable que se pueda surgir de este letargo estudiantil.

Conforme con los modelos de expansión actual y la gestión institucional, que impulsan aspectos de labor cooperativa, participativa y estimula la novedad el progreso del medio su desarrollo, las instituciones han cambiado donde su progreso va desarrollando de manera central, y las Instituciones superiores en el aparato nacional. Debe desarrollarse desde la institución educativa, las aptitudes, el grupo de personas y el viable de la variación intima que logra producir.

El liderazgo pedagógico tiene como aspecto crucial para mejorar el compromiso del aprendizaje de los estudiantes todos unidos personal

administrativo, docente y padres de familia lograremos este desarrollo profesional institucional.

El docente líder pedagógico es considerado como un maestro que por su actuación, su motivación y el dialogo estimula la actividad pedagógica, requiriendo capacidades especiales basadas en la posición interna o propia de un directivo. El liderazgo y poder comprender el afecto del directivo, como un docente y/o educador, como las estructuras, métodos y técnicas son distintos. De tal manera tramitar puede separar como: La realización del directivo pedagógico, dirigiendo a la investigación del éxito de modelos sobresalientes, y los miembros de la comunidad se hallan involucrados en el éxito. Los escolares encargados de definir la generación de libertad que sean partícipes de forma acelerada de la unión escolar. La iniciación de manera interna, flexible y demostrativa, con mucha confianza en la determinación. La valoración estable está encaminado siendo parte de la habilidad general como, también dándose cuenta del aprendizaje como parte del progreso continuo; por consiguiente, los miembros de la familia educativa se forman cumpliendo entre ellos y teniendo la oportunidad de formarse en faltas y éxitos.

Bolívar, A. (2010), manifiesta que la conclusión positiva que presenta el líder en la enseñanza de los escolares, se encuentran subordinados a la habilidad resaltando las conductas que promueven el aprendizaje de los estudiantes, aun cuando varios de estos enfoques que aparecen muy inquietos por el rendimiento de los escolares que por sus vivencias y por lo diferente los directivos pedagógicos son aquellos que extiende su rol realizando las actividades administrativas aparentando el trabajo en su desempeño docente en la clase.

En la investigación de Leithwood, K., (2006), ha precisado 04 modelos de habilidades conectadas al área educativa: Establecer una gestión, con colaboradores de la comunidad educativa, limitar la estructuración y conseguir planes de aprendizaje y enseñanza.

Evidentemente, la finalidad principal del líder pedagógico es la enseñanza a los estudiantes, donde resolverán con sus habilidades y el líder transformándose en un individuo quien dota al personal con planes de enseñanza, permitiendo el apoyo en la enseñanza, monitoreando la acción escolar avanzadas y aceptando al personal contra las diversión de su labor.

Bolívar, A. (2010), relata que las habilidades son competentes para el liderazgo pedagógico presentando en cinco tamaños: Limitación del objetivo y posibilidades, la incorporación de propósitos y perspectivas son valiosos para cuantificar la enseñanza, el dialogo de forma clara a todos los miembros estructurando un enfoque con objetivos académicos en una conducta de liderazgo en especial verdaderamente porque ayuda a producir un enfoque de progreso consecuente. El logro y la consignación de los bienes de modo estratégico. Establecer con anterioridad los bienes, personas, recursos y periodo de estructura que mira de manera clara los bienes que no se están alcanzando, expuesto de manera transparente, consecuentemente para ir mejorando los bienes. Preparación, evaluación y coordinación en la enseñanza del currículo, teniendo el soporte, el acompañamiento y monitoreo del desempeño docente mediante consultas permanentes en el salón, en donde se conforman la retroalimentación, recomendaciones buscando el progreso en la labor profesional del maestro. La colaboración y promoción en el aprendizaje y el desarrollo profesional de maestros, buscan el crecimiento como docentes de manera sensata e insensata. Reforzar ambientes ordenados y de soporte, conservando un tiempo determinado al aprendizaje del escolar; estimulando ambientes limpios no solo el interior del aula, sino también fuera del aula; bajo normas de coexistencia, deberes que va ayudar a mejorar sus consultas.

Preal (2003) enfatizan 03 factores intrínsecos, asignado igualmente según la “columna vertebral” de la valides, lo igual que realizan un grupo de elementos o condiciones que el colegio debe realizar, con el fin de alcanzar “excelentes” logros didácticos: Administración pedagógica e institucional, el colegio garantiza aceleradamente que el líder pedagógico ayude a restablecer los éxitos, aprendizajes para los estudiantes, así como el crecimiento laboral de los maestros; la administración de los centros educativos aseguran que han desarrollado la existencia del líder pedagógico. La administración del personal de la institución apoya de modo rápido y efectiva el trabajo del líder pedagógico, afirmándose que el rol del líder pedagógico sea evaluado de manera justa y cojan un desarrollo de ayuda laboral positivo. Se tiene una perspectiva de “visión de futuro”; utilizando que corresponde al campo del director difundir conforme esta sus competencias; así como los materiales que va utilizar el estudiante y

también sobre su aprendizaje; quiere decir que el personal a cargo del líder pedagógico tiene las destrezas sociales, valores y capacidad emocional para implantar conexión laboral práctico con instructores y padres de familia; de igual manera, atienden activamente el trabajo constructivo. El programa es inflexible del desarrollo pedagógico, dándose en el área respectiva para que el docente pueda relatar su postura y aporte al desarrollo institucional, sugiriendo nuevas formas de complementación de liderazgo.

El origen de las habilidades sociales comienzan a mediados de los años 70 iniciando en Estados Unidos con una divulgación verdadera, alcanzando inicialmente como afirmación donde: Gismero (1996) opina que el comportamiento es asertiva es como un conglomerado de resultados orales y no orales; en un ambiente donde la persona comunica sus necesidades, emociones, prioridades y su sentir sin inquietudes, de que el resultado es el auto apoyo y aumenta la posibilidad de conseguir ayuda externa. La persona con altas habilidades sociales demuestra que tiene superior cifra de integrantes en relación social y estas mantienen conexión frecuentemente con todos Jiménez, Vázquez y Vázquez, (2007, p. 67). También las interrelaciones sociales de fuera impactan directo en los efectos del descubrimiento y también del objetivo mediato que señala a través de un mediador de las inteligencias Nieves, (2014, p. 172).

Suponiendo que las habilidades sociales presentan rasgos heredados, según Z. Del Prette y A. Del Prette (2001), declaran que el incremento de las habilidades sociales refiere con rasgos heredados y aprendidos. Implica, de modo que, desde posibles tendencias genéticas que promueven o dificultan interacciones peculiares unipersonales con el medio ambiente, hasta el propio desarrollo de aprendizaje que es decisiva en la descripción del repertorio de comportamientos sociales.

Habiendo presentado algunas características y antecedentes de las habilidades sociales Caballo (1991, p. 412), plantea que la “conducta socialmente adecuado se refiere a la palabra, por la persona de actitudes, sentimientos, reputación, ilusión, considerando a sí mismo y a los otros, aconteciendo en general, resolución de las dificultades inmediatas de la posición y descenso de la posibilidad de dificultades futuras”. Como también Z. Del Prette y A. Del Prette (1999), relacionan que las destrezas sociales inserten desde la asertividad de las

habilidades de comunicación, integrado a la resolución de los problemas, locución de afecto negativo y otros, habilidades que se desarrollan en la persona.

Como también las habilidades, involucra un total de comportamientos aprendidos también es aspecto social, que conduce lo unipersonal. Un logro de experiencias que lleva a una justificación propia e impropia. En campos con estudiantes, quienes se sienten listos para intervenir, se junta a otras razones más apoyados en justificación de los intereses, definición democrática, apoyo, etc. se traslada en un incremento de líder estudiantil y de propiedad a la colectividad Boqué, Alguacil y Pañellas, (2011)

Las habilidades sociales no son características de la personalidad, sino un grupo de conductas aprendidos y adquiridos (Torres, 1997) son: destrezas básicas de intercambio social (alegrarse y disfrutar, saludar, cortesía y amabilidad); destreza para relacionarse con compañeros y compañeras (entretenimiento con otros, ayudar, colaborar y repartir); destreza coloquiales (comenzar, conservar y concluir diálogos unipersonales y congregación); destrezas con sentimientos, pasiones y juicios; Destrezas de resolución de problemas unipersonales; destrezas para compartir con los adultos (amabilidad, dialogar, peticionar, resolver problemas con adultos). De esa manera encontramos la desigualdad cognitivas (expresión) a través de personas de baja/mediana/ alta contrariedad personal, pues que, por un lado, las personas con alta destreza social producen menos diálogos.

El comienzo de la investigación de las habilidades sociales se localiza en la Teoría del Aprendizaje Social (Bandura, 1982), manifiesta que su conexión en medio del individuo y el entorno se encuentra mediada por el desarrollo del aprendizaje (desarrollo de modelado y moldeamiento) logrando preparar a la persona para actuar de un modo socialmente capaz. Conociendo la Teoría crea un singular énfasis en predominio de la enseñanza adquiriendo un desempeño social apto. Este criterio debe ir acompañado con la atención de causas biológicas de la personalidad (seguro o inseguro). La importancia de la Psicología Social destaca de la percepción, la atracción y la comunicación interpersonal. Se realiza Terapias de Conductas determinando comportamientos e intervenciones psicológicas enlazados hacia una idea de recuperar conductas de habilidades.

Destacando las técnicas de role-playing, ensayo de moldeamiento, refuerzo positivo y conducta.

Goldstein y otros (1980), Se refiere que las destrezas sociales, según su patrón, se ordena en: Habilidades sociales básicas, que establece el oír. Iniciar y mantener un dialogo, formulando interrogantes, dando gracias, presentándose ante otras personas, alabar a los demás. Las habilidades sociales desarrolladas de requerir apoyo, participar, dar formación, disculparse ante los demás y convencer. Las habilidades interconectados con las emociones que consiste en alcanzar los propios sentimientos y de los demás, expresar sentimientos, confrontar a la molestia de otros, manifestar cariño, solucionar temores, auto estimularse. Las destrezas hacia a un ataque se entiende como el de pedir autorización, repartir algo, ayudar a los demás, intercambiar, tener control, abogar tus propios derechos, contestar a las bromas, eludir los conflictos con el entorno, no ingresar en conflictos. Las habilidades para hacer frente al estrés donde se declara aptitud para expresar y responder un lamento, demostrar deportivismo posteriormente de un deporte, solucionar sin enfrentamientos, solucionando cuando te dejan de lado, apoyar a una amistad, responder a la convicción, responder a la desilusión, afrontar a las notas opuestas, responder a una calumnia, adaptarse para una conversación difícil haciendo frente a las opresiones del equipo. Las habilidades de planificación se deben de recibir decisiones prácticas, entendiendo sobre el motivo de una dificultad, plantearse una meta, establece las propias habilidades, recolectar datos, solucionar las dificultades de acuerdo a su importancia, determinar eficazmente abstraerse de una actividad.

Según Gil y León (1995) refieren que las habilidades sociales tienen como función de reforzadores en la interacción social, mejora las relaciones, disminuye el estrés y la ansiedad, mejora el auto concepto y por ende la autoestima.

Buj (s/f) plantea que las características de las habilidades sociales pueden entenderse, también, a partir de las tres medidas que rectifican la habilidad social: la magnitud conductual (tipo de habilidad), la magnitud personal (las variables cognitivas) y la magnitud situacional (el entorno ambiental). Por lo tanto, una habilidad social concreta es la llevada a cabo por un individuo en un contexto específico. En la dimensión conductual: podemos dividir los tipos de

comportamiento entre verbales, no verbales y paralingüísticos. Según la dimensión personal: un individuo verá alterada su actuación social según sus creencias, de las experiencias que haya acumulado y de las imágenes que estas lo evoquen, modificando su pensamiento e, incluso, incidiendo en la percepción de los estímulos recibidos y en su valoración. Según la dimensión situacional ponemos en claro la consecuencia del ambiente en la conducta unipersonal, considerando que las causas geográficas, sociales, culturales, estructural etc. y variables físicas como el clima, el tiempo, el calor, la bulla, el ruido, el olfato, el color y los seres humanos.

Según Gimero (2000) relata que las habilidades sociales presentan las áreas siguientes: Autoexpresión son posiciones de niveles sociales que reflejan la competencia de manifestarse de igual manera espontáneamente y sin ninguna dificultad en diversos tipos de eventos sociales, laborales, supermercados, sitios oficiales, en equipos y eventos sociales, etc. Se logra obtener una mayor calificación señala simplicidad de esa manera las interrelaciones en diferentes contextos. Para mostrar las diferentes formas de pensar y sentir sentimientos, realizar preguntas. Defender nuestros derechos como comparador reflejando las memorias de comportamientos asertivas frente a todo lo que se nos presenta en defensa de los propios derechos. La palabra de incomodidad o desigualdad siempre nos va indicar la dificultad de manifestar molestias o interrogantes de malestar justificados e injustificados con otras personas como también el malestar prefiriendo no decir nada y quedarse en silencio lo que a uno le molesta con tal de evitar muchas dificultades con los demás. Expresando un no y cortar las intercomunicaciones reflejando la habilidad para cortar relaciones que no quieren continuar así como el prohibirse a regalar algo cuando nos gusta hacerlo. Realizar pedidos donde se refleja la expresión de negar a otras personas algo que quería sea a un amigo o en situaciones de consumo. Iniciar relaciones verdaderos con el sexo opuesto considerando la habilidad para iniciar una relación y así poder hacer un cumplido un halago, conversar con esa persona que tu desees.

Monjas y González (1998, p. 27) propone que es una contienda social que se extiende y estudia el desarrollo de socialización, beneficiándose a la interrelación con otros individuos que van a lograr principalmente por los siguientes mecanismos: el aprendizaje por experiencia directa, el aprendizaje por

observación, el aprendizaje verbal o instruccional y el aprendizaje por feedback interpersonal.

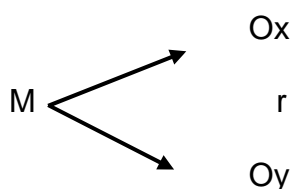
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado es la básico. Sánchez y Reyes (2006) refieren: La presente tesis de investigación de está encaminado a la comprensión de la realidad como se exhibe en el momento determinado, por lo tanto nos permitirá describir las características que nos enseñan los maestros docentes de los centros educativas inclusivas de la ciudad de Huánuco sobre el nivel de habilidades sociales y el liderazgo que presentan

Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, no pudiendo manipular las variables como las habilidades sociales ni el liderazgo pedagógico, donde se buscó determinar la correlación de las dos variables evaluadas en un grupo de maestros al mismo tiempo; es decir se observó las variables tal y como se presentan para después procesarla y examinarlas; según Hernández, (2014). El diseño se representa de esta manera:



- M = Muestra de estudio
- O x = Variable 1 Habilidades sociales
- Oy = Variable 2 Liderazgo Pedagógico
- r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades sociales

Wilkinson y Canter (1982) las habilidades sociales es un grupo de conductas adquiridos de manera propia que se presenta en situaciones cuando el sujeto se relaciona, comprendidas y dirigidas a la adquisición de recompensas medio ambientales.

Dimensiones

- Autoexpresión en situaciones sociales
- Alegato de los propios derechos
- Locución de enfado o disconformidad
- Declarar no y cortar interacciones
- Realizar peticiones
- Comenzar interrelaciones verdaderas con el sexo opuesto

Variable 2: Liderazgo Pedagógico

Rojas, A. y Gaspar, F. (2006) refieren el liderazgo involucra tomar decisiones apropiadas, y en situaciones de dificultad adquirir capacidades con un objetivo claro, crear razones asequibles y facilitar a los maestros la información y los medios para lograr lo planificado (p. 18)

Dimensiones

- Calidad de la instrucción
- Educación de enseñanza y labor profesional
- Relación con la comunidad

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Estuvo conformado por los maestros nombrados y contratados de las Instituciones Educativas Inclusivas de la ciudad de Huánuco.

Tabla 1

Población de maestros de las Instituciones Educativas Inclusivas Huánuco

N°	Institución Educativa	Total Docentes
1	Virgen del Carmen	18
2	Hermilio Valdizan	24
3	San Pedro	18
4	Loma Blanca	12
5	Señor de los Milagros	16
TOTAL		88

Fuente: Cuaderno de asistencia

3.3.2 Muestra

La muestra de investigación fue conformada por 72 maestros nombrados, contratados varones y mujeres de las Instituciones Educativas Inclusivas de la ciudad de Huánuco quien se obtuvo mediante la

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En dónde,

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Tabla 2

*Muestra de maestros de las Instituciones Educativas Inclusivas
Huánuco*

N o.	Institución Educativa	Población	Muestra
1	Virgen del Carmen	18	15
2	Hermilio Valdizan	24	20
3	San Pedro	18	15
4	Loma Blanca	12	9
5	Señor de los Milagros	16	13
TOTAL		88	72

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados

3.3.3 Muestreo

El muestreo utilizado fue por racimos o clusters donde el objetivo es reducir gastos, horas y energía, debido a que se tuvo que seleccionar una proporción del total.

Según Hernández (2016) plantea que: Muestrear por racimos involucra distinguir entre la unidad de análisis y la unidad muestral. La unidad de análisis indica cuales van a ser medidos, o sea, los integrantes o casos a quienes en última petición se va a aplicar el instrumento de medición. (pag 183)

3.4 Técnicas y herramientas de recoger de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas de recoger de datos

- Haciendo uso de la observación, donde consistió en observar durante el proceso de evaluación de los instrumentos evaluados a los docentes.
- La encuesta, donde se desarrolló un conjunto de preguntas o actividades sobre los diferentes indicadores de las habilidades sociales y del liderazgo.

3.4.2 Instrumentos de recoger de datos

Las herramientas utilizadas fueron los siguientes:

1. Escala de Habilidades Sociales

Nombre	: EHS Escala de Habilidades Sociales.
Autora	: Elena Gimero Gonzales – Universidad Pontifica Comillas (Madrid)
Adaptación	: Ps. Cesar Ruiz Alva - 2006
Administración	: Individual o colectiva
Duración	: Variable aproximadamente 10 a 16 minutos
Aplicación	: Adultos
Significación	: Evaluación de la aserción y las habilidades sociales.
Tipificación	: Baremos Nacionales de población general (varones – mujeres / jóvenes y adultos)

El EHS en su interpretación decisiva está combinada por 33 ítems, 28 de los cuales están escritos en el sentido de falta de afirmación o déficit en habilidades sociales y 5 de ellos en el sentido afirmativo. Consiste en 4 alternativas de solución, desde No me identifico en definitiva y actuaría o sentiría así en la totalidad de los casos. A más puntuación general el individuo manifiesta mayores habilidades sociales y capacidades de aserción en distintos ambientes.

Aplicación:

- Afirmar que todos los maestros comprendan adecuadamente la forma de contestar.
- Marcar con una x o un circulo la letra de la opción seleccionada,
- No presenta un tiempo indicado, pero por su facilidad no se puede tardar mayor de 15 minutos.

Administración

Se aclaran los conocimientos tal como se muestra en la hoja de soluciones, hasta que sean atendidas por todos, indicando que no

existen respuestas precisas o imprecisas en la prueba, sino que lo significativo es que contesten con toda serenidad y confianza. La duración que se requiere para su avance es poco más o menos de 15 minutos, siendo su gestión propia o global.

ÁREAS

- Autoexpresión en situaciones sociales
- Alegato de los propios derechos
- Locución de enfado o disconformidad
- Declarar no y cortar interacciones
- Realizar peticiones
- Comenzar interrelaciones verdaderas con el sexo opuesto

Calificación

La calificación de los ítems se obtiene mediante el puntaje alcanzado de acuerdo a lo marcado en cada uno de ellos para luego determinar el nivel logrado mediante la suma o total logrado a nivel global o por áreas para luego determinar la categoría alcanzado.

Validez

Posee validez de constructo, quiere decir que la representación asignada al constructo medido (habilidades sociales o asertividad) es preciso. Tiene validez la capacidad, pues su representación se ajusta a lo que comúnmente entendemos por conducta asertiva.

Encontramos, también, valor del instrumento, quiere decir que se valida toda la escala, el constructo que revela a todos los ítems en su grupo, a través de la verificación experimental de la significación del constructo tal como lo mide el instrumento, y de los análisis correlacionales que comprueban tanto la validez convergente (por ejemplo, entre asertividad y libertad) como la divergente (por ejemplo, entre asertividad y agresividad). La muestra utilizada para el análisis correlacional fue una llevada a cabo con 770 adultos y 1015 jóvenes, respectivamente. Todos los índices de correlación adelantan los factores encontrados en el análisis factorial de los

componentes en la población general, según Gismero (por ejemplo, 0,74 entre los adultos y 0,70 entre los jóvenes en el Factor IV).

Confiabilidad

La EHS de Gismero demuestra una firmeza interna alta, como manifiesta en su coeficiente de confiabilidad $\alpha = 0,899$, lo cual se estima muy elevado, pues supone que el 88% de la varianza del total se debe a lo que los ítems tienen en común, o a lo que tienen de relacionado, de exclusión conjunta (habilidades sociales o asertividad).

Según los resultados obtenidos del proceso de evaluación a los docentes de acuerdo al desarrollo del examen de confiabilidad se midió el valor de persistencia de la Escala de habilidades sociales.

Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_j^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Dónde:

n = número de ítems

$\sum \sigma_j^2$ = monto de las varianzas de cada ítems

σ_x^2 = varianza total del herramientas

Produciendo del programa SPSS 22, confeccionamos la base de datos de la Escala de Habilidades Sociales EHS seguidamente utilizamos las normas respectivas se alcanzó los resultados de fiabilidad mediante el proceso estadístico alfa de Cronbach.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	72	100,0
	Excluidos ^a	0	,0

Total	72	100,0
--------------	-----------	--------------

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,899	,902	33

Resultado General

Las categorías son de acuerdo al promedio alcanzado donde se describe:

117	-	132	Nivel Alto de HS
90	-	116	Nivel Medio de HS
33	-	89	Nivel Baja de HS

Resultado por áreas

Autoexpresión en situaciones sociales

24	-	32	Nivel Alto de HS
16	-	23	Nivel Medio de HS
8	-	15	Nivel Baja de HS

Defensa de los propios derechos

15	-	20	Nivel Alto de HS
10	-	14	Nivel Medio de HS
5	-	9	Nivel Baja de HS

Expresión de enfado o disconformidad

12	-	16	Nivel Alto de HS
8	-	13	Nivel Medio de HS
4	-	7	Nivel Baja de HS

Decir no y cortar interacciones

18	-	24	Nivel Alto de HS
12	-	17	Nivel Medio de HS
6	-	11	Nivel Baja de HS

Hacer peticiones

15	-	20	Nivel Alto de HS
10	-	14	Nivel Medio de HS
5	-	9	Nivel Baja de HS

Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto

15	-	20	Nivel Alto de HS
10	-	14	Nivel Medio de HS
5	-	9	Nivel Baja de HS

2. Cuestionario Vanderbilt de Liderazgo en Educación

Este cuestionario Porter (2008), realizado en Estados Unidos por las Universidades de Vanderbilt y Pensilvania, y respaldado por la Wallace Foundation, busca medir la utilidad de las acción de la administración que tienen mayor impresión en la ocupación de los maestros y, de forma colateral, en los aprendizajes de los estudiantes.

Concentrado en la experiencia exitosa del liderazgo pedagógico de la dirección, parte como supuestos (background) de que el líder debe ser evaluado por actuación asociada con el aprendizaje de los escolares. Un liderazgo acertado en el aprendizaje (learning-centered leadership) se evalúa en último límite por los logros de los estudiantes.

Se focaliza por consiguiente, el aprendizaje, currículum, enseñanza y evaluación. Las otras capacidades organizativas, administrativas o de gestión importan en cuanto estén al servicio de la mejora de los aprendizajes del estudiante. Esta herramienta, según la revisión de la Wallace Foundation (2009), es el que tiene más potencia para evaluar la competencia y la eficiencia del

liderazgo pedagógico que tiene la dirección en las instituciones educativas.

Contando así, también, con unas evidencias de validez y fiabilidad satisfactorias (MURPHY et al., 2011; PORTER et al., 2010a). Este instrumento ha sido planteado con el propósito de aportar una visión integral de “360 grados”, que incluye las intenciones de los líderes escolares, los docentes y el control o supervisor.

Adaptación y validación del Cuestionario

Para la utilización de esta herramienta en el ambiente educativo español ha sido obligatorio, primero, efectuar un proceso de interpretación, adecuación y validación. Como afirma Chahín-Pinzon (2014, p. 110), cuando un temario procede de un entorno cultural distinto al referido “pide mucho más sencillez que el esfuerzo de interpretación literal, dado que la representación y la interpretación pueden ser muy distintos”, por lo que es conveniente de una adecuación contextual que, eludiendo los sesgos, accediendo mantener la autenticidad del contenido de la herramienta.

En nuestro tema, así mismo, no existía primeramente una “equivalencia del constructo”, en tanto que el “liderazgo centrado en el aprendizaje” es muy diferente, en la costumbre, en la cultura anglosajona y en la española. Se ha continuado, por tanto, un procedimiento de adecuación del temario al inherente medio cultural (cross-cultural adaptation), para respaldar una utilidad y fiabilidad semejante a las herramientas originales.

Confiabilidad

Según los resultados obtenidos del proceso de evaluación a los docentes de acuerdo al proceso de desarrollo del análisis de factibilidad se midió el valor de persistencia de Cuestionario de Liderazgo Pedagógico.

Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_j^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Dónde:

n = número de ítems

$\sum \sigma_j^2$ = suma de la varianzas de cada ítems

σ_x^2 = varianza total del instrumento

Haciendo uso del programa SPSS 22, se construyó y procesó los datos del Cuestionario de Liderazgo Pedagógico y luego utilizando las normas respectivas se consiguió los resultados de fiabilidad mediante el proceso estadístico alfa de Cronbach.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	72	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	72	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,833	,829	36

CALIFICACIÓN:

Liderazgo Educativo:

ALTO	84	108
MEDIO	60	83
BAJO	36	59

Calidad de enseñanza

ALTO	28	36
MEDIO	20	27
BAJO	12	19

Cultura de aprendizaje y trabajo profesional

ALTO	28	36
MEDIO	20	27
BAJO	12	19

Relación con la comunidad

ALTO	28	36
MEDIO	20	27
BAJO	12	19

3.5 Procedimientos

Acerca de las técnicas del procesamiento para el estudio de interpretación en la comunicación planteamos que:

Se usaron el plan estadístico informático SPSS - V 22.0 en la elaboración para los cuadros y gráficos.

Como también se ejecutó la introducción de los resultados obtenidos de cada instrumento evaluado para procesarlo mediante una base de datos lo que posteriormente fueron presentados y abalizados de manera inmediata utilizando el programa establecido.

3.6 Métodos de análisis de datos

El proceso estadístico utilizado para analizar los resultados para poder comprobar las hipótesis nos apoyamos en:

- La estadística descriptiva, nos permitió describir y analizar las variables respecto al liderazgo y las habilidades sociales mediante los estadígrafos básicos como: cuadro de distribución de frecuencias, la media, moda y desviación estándar, las tablas y gráficos.
- Con los resultados obtenidos permitieron el análisis descriptivos correlacionales mediante el proceso estadístico la correlación de Pearson con la finalidad de adquirir la correlación de las destrezas sociales con el liderazgo pedagógico.

3.7. Aspectos éticos

Considerando que los resultados son parte de mi autoría como las bases teóricas fueron extraídas de las diferentes bibliografías presentadas.

IV. RESULTADOS

Habiendo realizado las evaluaciones respectivas procedemos a presentar los resultados en base a las tablas y gráficos siguientes:

4.1 Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 1

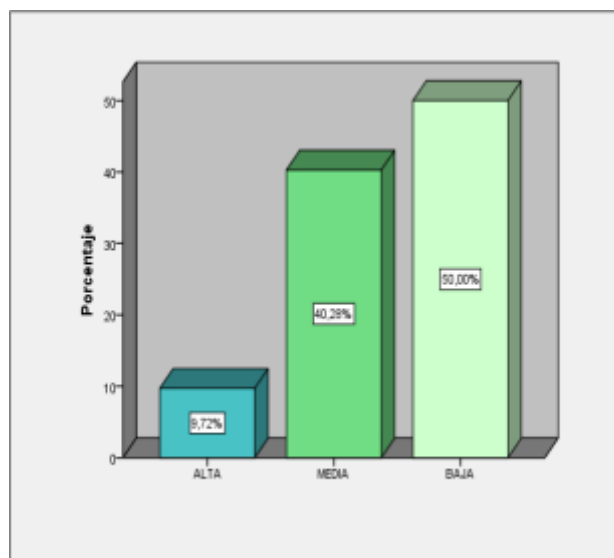
Resultado general de las Habilidades Sociales del docente de la Institución Educativa Inclusiva de Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	7	9,7	9,7	9,7
	MEDIA	29	40,3	40,3	50,0
	BAJA	36	50,0	50,0	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 01

Resultado general de las Habilidades Sociales de los maestros de las Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



Según la tabla N° 01, sobre los resultados generales de las Habilidades Sociales donde el 50% obtuvieron un nivel bajo, el 40.3% el nivel media y el 9.7% el nivel

alta en sus habilidades sociales los maestros de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Tabla 2

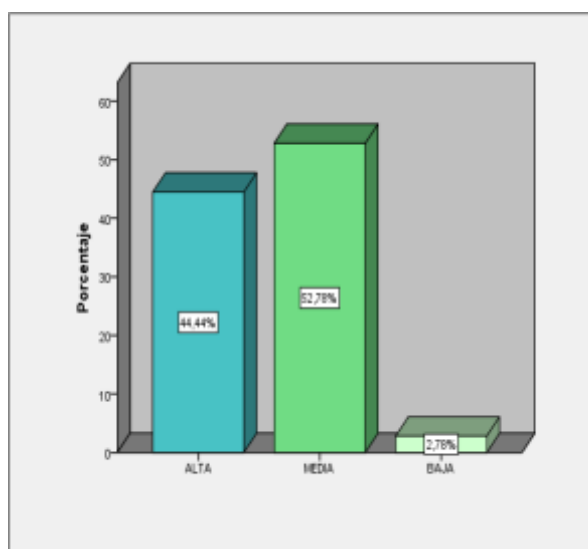
Resultado general del auto expresión en orientaciones sociales de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	32	44,4	44,4	44,4
	MEDIA	38	52,8	52,8	97,2
	BAJA	2	2,8	2,8	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados

Gráfico N° 02

Resultado general del auto expresión en situaciones sociales de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos de Huánuco – 2020



En la tabla N° 02, presentamos los resultados de la auto expresión en situaciones sociales donde el 52.8% obtuvieron una altura media, el 44.4% una altura alta y el 2.8% y una altura baja en sus autoexpresiones del docente de la Institución Educativa Inclusiva de Huánuco – 2020.

Tabla 3

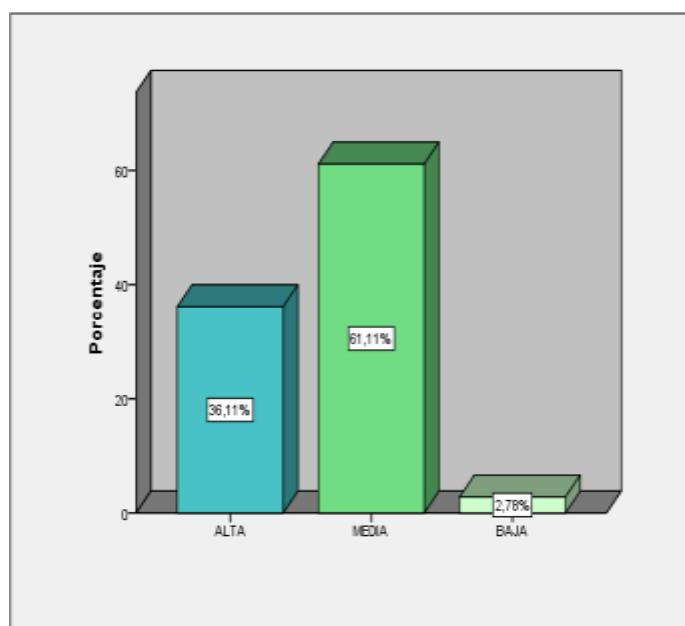
Resultado general de la defensa de los propios derechos instituciones Educativas Inklusivas de Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	26	36,1	36,1	36,1
	MEDIA	44	61,1	61,1	97,2
	BAJA	2	2,8	2,8	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados

Gráfico N° 03

Resultado general de la defensa de los propios derechos de los maestros en la Institución Educativa Inklusiva de Huánuco – 2020



En la tabla N° 03, presentamos los resultados de la defensa de los propios derechos donde el 61.1% obtuvieron una altura media, el 36.1% en una altura alta

y el 2.8% en una altura baja en la defensa de los propios derechos de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

Tabla 4

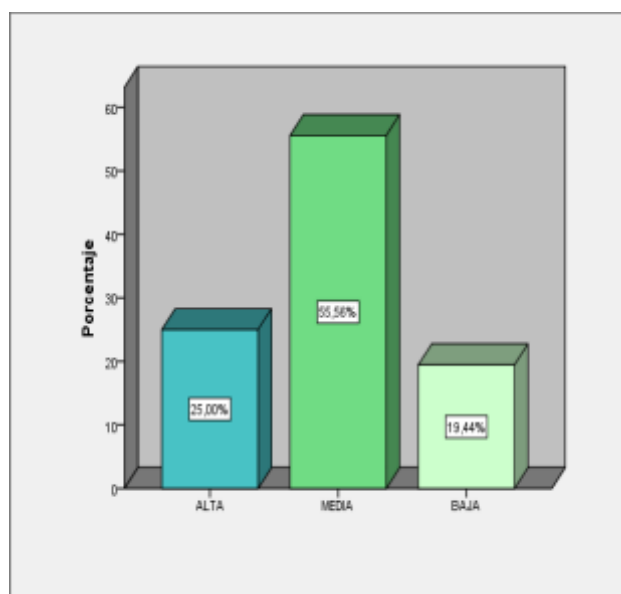
Resultado general de la expresión de enfado o disconformidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	18	25,0	25,0	25,0
	MEDIA	40	55,6	55,6	80,6
	BAJA	14	19,4	19,4	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 04

Resultado general de la manifestación de enfado o desigualdad de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla N° 04, presentamos los resultados de la manifestación de enfado o desigualdad donde el 55.6% obtuvieron una altura media, el 25% una altura alta y

el 19.4% una altura baja en la manifestación de enfado o desigualdad de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

Tabla 5

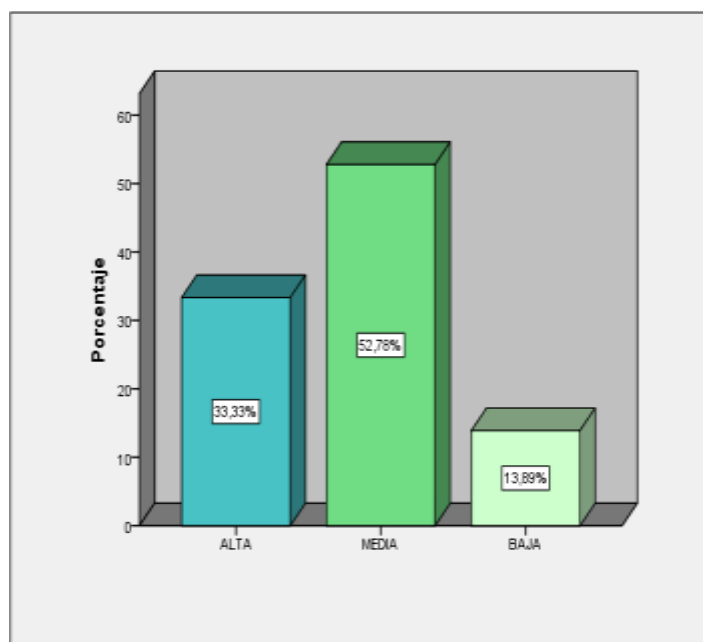
Resultado general del decir no y interrumpir intercambios de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	24	33,3	33,3	33,3
	MEDIA	38	52,8	52,8	86,1
	BAJA	10	13,9	13,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 05

Resultado general del decir no y interrumpir intercambios de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla N° 05, presentamos los resultados de decir no y interrumpir intercambios donde el 52.8% obtuvieron una altura media el 33.3% una altura,

alta y el 13.9% una altura baja del decir no e interrumpir intercambios de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.

Tabla 6

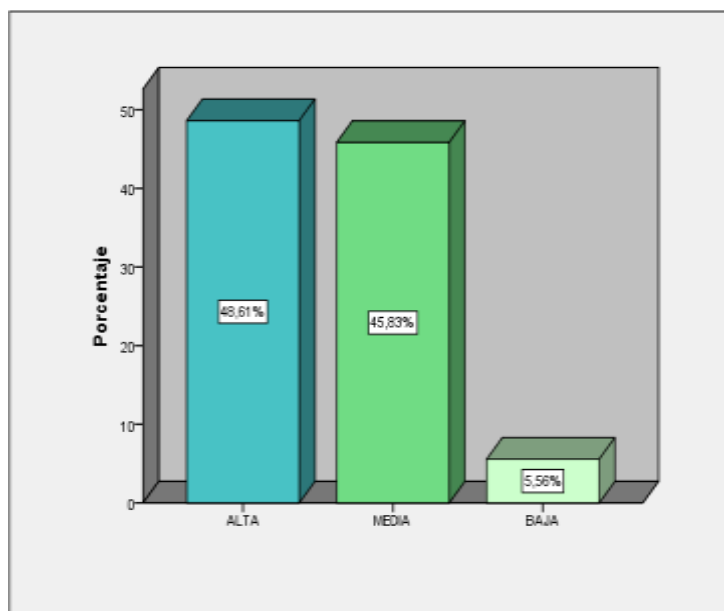
Resultado general de hacer peticiones de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	35	48,6	48,6	48,6
	MEDIA	33	45,8	45,8	94,4
	BAJA	4	5,6	5,6	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 06

Resultado general de hacer peticiones de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla N° 06, presentamos los resultados de hacer peticiones donde el 48.6% obtuvieron una altura alta, el 45.8% una altura media y el 5.6% una altura baja de

hacer peticiones de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

Tabla 7

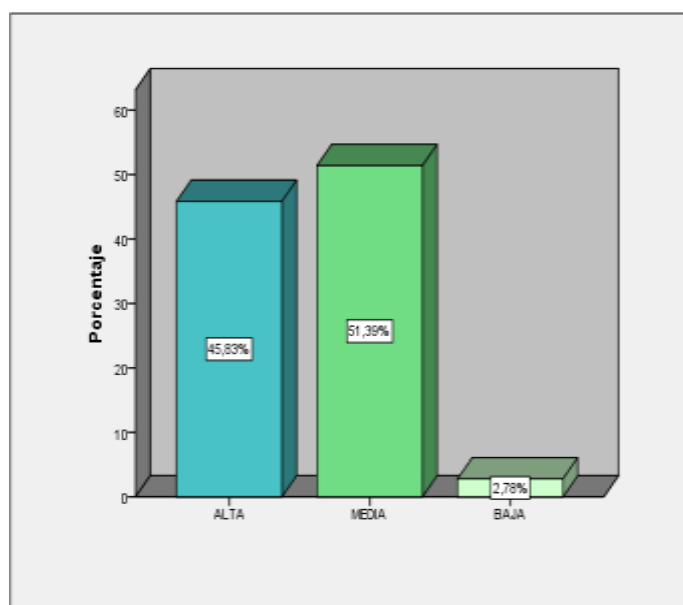
Resultado general de empezar el intercambio positivo con el sexo opuesto de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTA	33	45,8	45,8	45,8
	MEDIA	37	51,4	51,4	97,2
	BAJA	2	2,8	2,8	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 07

Resultado general de empezar el intercambio positivo con el sexo opuesto de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla N° 07, presentamos los resultados de empezar el intercambio positivo con el sexo opuesto donde el 51.4% presentan una altura medio, el 45.8% una

altura alto y el 2.8% una altura bajo de empezar el intercambio positivo con el sexo opuesto de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.

Tabla 8

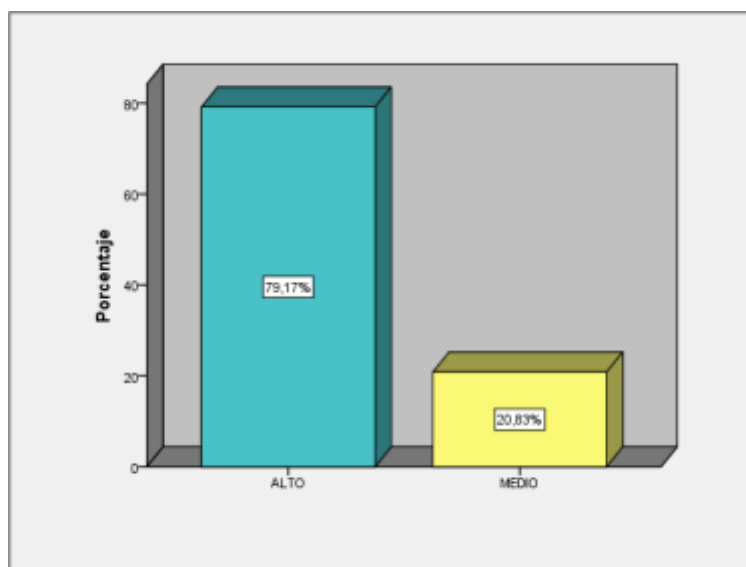
Resultado general del Liderazgo Pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	57	79,2	79,2	79,2
	MEDIO	15	20,8	20,8	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 08

Resultado general del Liderazgo Pedagógico del docente de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla N° 08, presentamos los resultados el Liderazgo Pedagógico nos muestran que el 79.2% obtuvieron una altura alto y el 20.8% una altura medio en su liderazgo pedagógico los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.

Tabla 9

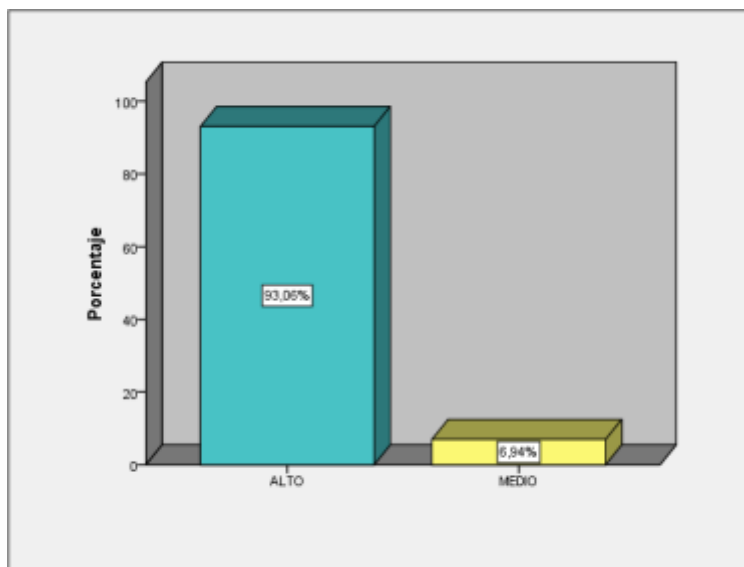
Resultado general de la calidad de enseñanza de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	67	93,1	93,1	93,1
	MEDIO	5	6,9	6,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 09

Resultado general de la calidad de enseñanza de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020



En la tabla N° 09, presentamos los resultados sobre la calidad de enseñanza nos muestran que el 93.1% obtuvieron una altura alto y el 6.9% una altura medio en su calidad de enseñanza como característica de su liderazgo pedagógico los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020,

Tabla 10

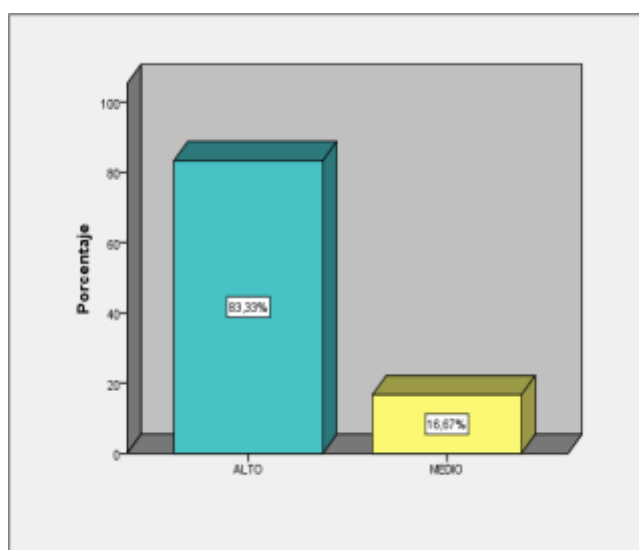
Resultado general de la cultura de aprendizaje y trabajo profesional de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	60	83,3	83,3	83,3
	MEDIO	12	16,7	16,7	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 10

Resultado general de la cultura de aprendizaje y trabajo profesional de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla N° 10, presentamos los resultados sobre su cultura de aprendizaje y trabajo profesional nos muestran que el 83.3% obtuvieron una altura alto y el 16.7% una altura medio en su cultura de aprendizaje y trabajo profesional como característica de su liderazgo pedagógico los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.

Tabla 11

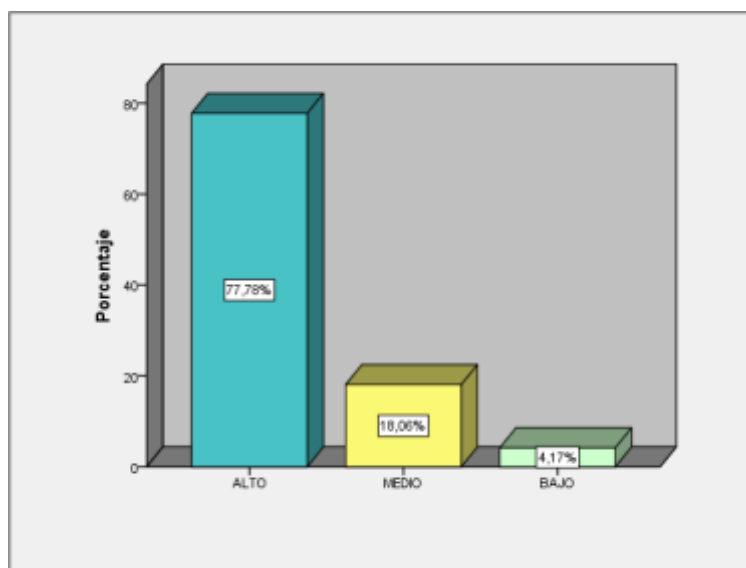
Resultado general de la relación con la comunidad de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	56	77,8	77,8	77,8
	MEDIO	13	18,1	18,1	95,8
	BAJO	3	4,2	4,2	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de los encuestados.

Gráfico N° 11

Resultado general de la relación con la comunidad de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020



En la tabla 11, presentamos los resultados sobre la relación con la comunidad nos muestran que el 77.8% obtuvieron una altura alto y el 18.1% una altura medio y el 4.2 una altura baja en su relación con la comunidad como característica de su liderazgo pedagógico los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

4.2 Resultados estadísticos inferenciales

Comprobación de hipótesis

Habiendo planteado los resultados mediante los cuadros y gráficos procedemos a realizar la verificación de nuestra hipótesis planteada.

Hipótesis General

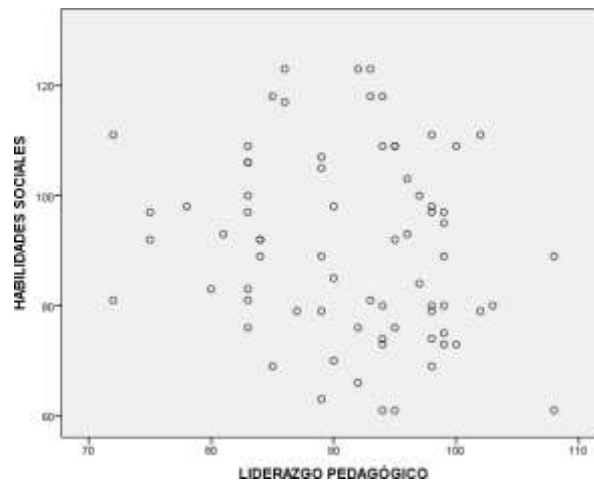
H_i: Existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

H₀ : No existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Tabla N° 12

Relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		LIDERAZGO PEDAGÓGICO
HABILIDADES SOCIALES	Correlación de Pearson	-,192
	Sig. (bilateral)	,106
	N	72



Realizado el procesamiento de los resultados sobre la correlación de las destrezas sociales con el liderazgo pedagógico de los maestros de las Instituciones Educativas Inclusivas se obtuvo una promedio **-,192 correlación negativa muy baja**, donde indica el nivel de asociación entre las variables de manera inversa por consiguiente no aceptamos nuestra suposición planteada y admitimos la hipótesis nula **H₀ : No existe relación alta de las destrezas sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.**

Hipótesis Específicas 1

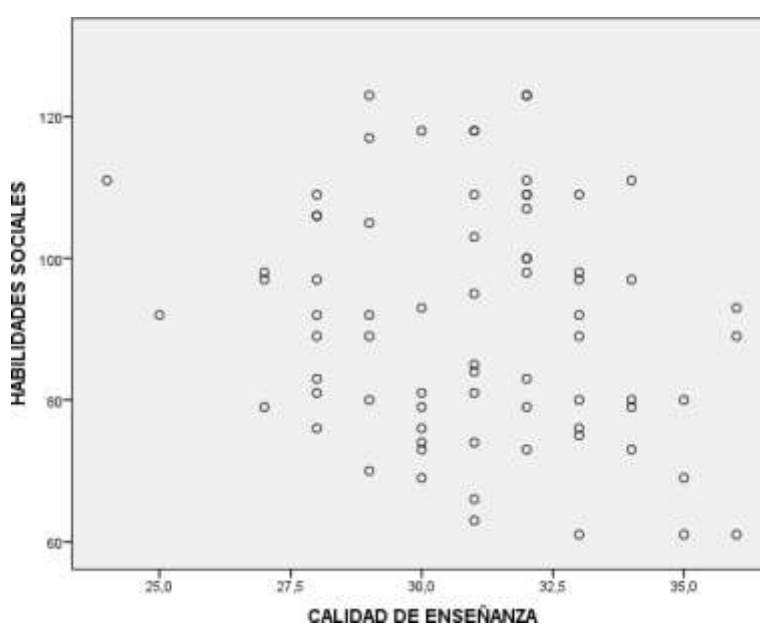
H₁: Existe relación alta de las destrezas sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

H₀: No existe relación alta de las destrezas sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Tabla N° 13

Relación de las habilidades sociales y la calidad de educación de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020

		CALIDAD DE ENSEÑANZA
HABILIDADES SOCIALES	Correlación de Pearson	-,208
	Sig. (bilateral)	,080
	N	72



Realizado el procesamiento de los resultados sobre la relación de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas se obtuvo un promedio **-,208 correlación negativa baja**, donde indica el nivel de asociación entre las variables de manera inversa por consiguiente no aceptamos nuestra suposición planteada y admitimos la hipótesis nula **H₀**: No existe relación alta de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Hipótesis Específicas 2

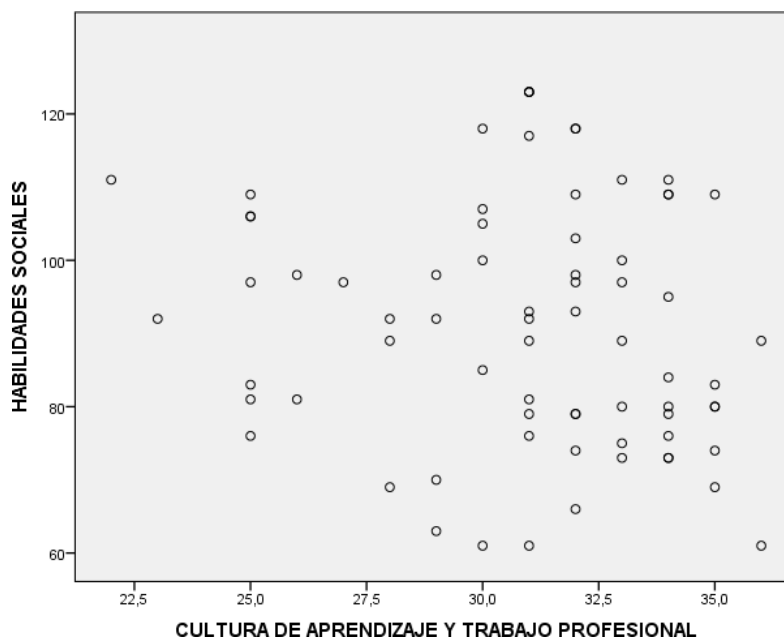
H₂: Existe relación alta de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

H₀: No existe relación alta de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Tabla 14

Relación de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje de los docentes de los Centros Educativos Inclusivos de Huánuco – 2020

CULTURA DE APRENDIZAJE Y TRABAJO PROFESIONAL		
HABILIDADES SOCIALES	Correlación de Pearson	-,157
	Sig. (bilateral)	,187
	N	72



Realizado el procesamiento de los resultados sobre la relación de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos se obtuvo una promedio **-,157 correlación negativa** muy **baja**, donde

indica el nivel de asociación entre las variables de manera inversa por consiguiente no aceptamos nuestra suposición planteada y admitimos la hipótesis nula **H₀**: No existiendo relación alta de las habilidades sociales y la cultura de educación y trabajo profesional del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Hipótesis Específicas 3

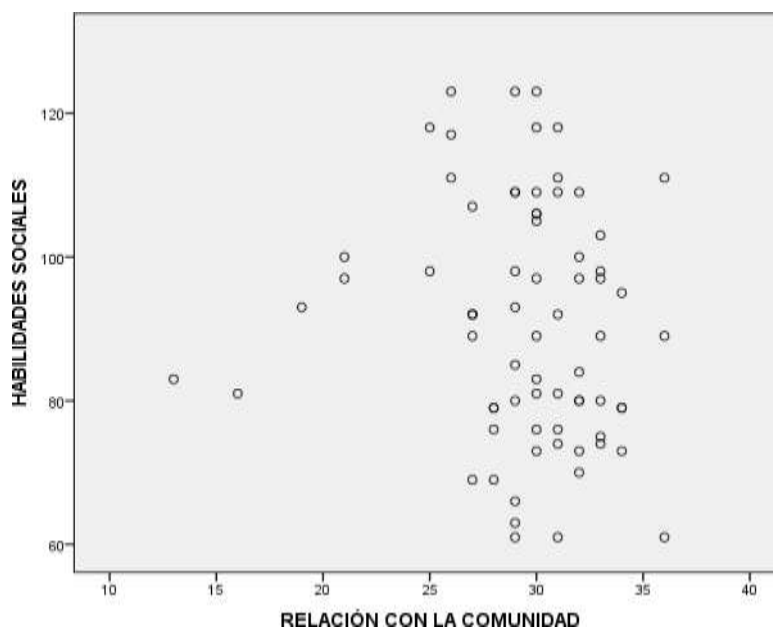
H₃: Existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

H₀: No existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Tabla 15

Relación de las habilidades sociales y la la relación con la comunidad de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020

		RELACIÓN CON LA COMUNIDAD
HABILIDADES SOCIALES	Correlación de Pearson	-,118
	Sig. (bilateral)	,325
	N	72



Realizado el procesamiento de los resultados sobre la relación de las habilidades sociales y la relación con la comunidad de los maestros de los Centros Educativos Inclusivos se obtuvo una promedio -,118 **correlación negativa muy baja**, donde

indica el nivel de asociación entre las variables de manera inversa por consiguiente no aceptamos nuestra suposición planteada y admitimos la hipótesis nula **H₀**: No existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

V. DISCUSIÓN

Habiendo obtenido los resultados sobre la correlación de las habilidades sociales con el liderazgo pedagógico de los maestros de las Instituciones Educativas Inclusivas se obtuvo una promedio $-0,192$ correlación negativa muy baja, donde indica el nivel de asociación entre las variables de manera inversa por consiguiente no aceptamos nuestra suposición planteada y admitimos la hipótesis nula H_0 : No existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

Bolívar, A. (1997) nos define que el liderazgo nos facilita el camino o los pasos para un grupo. Los guías deben conocer la orientación para una organización. Los colaboradores tienen que saber la dirección o el camino por donde se dirigen como a quien seguir y a que destino llegar cumpliendo sus responsabilidades de manera efectiva y supervisar sus actividades que realiza. El liderazgo tiene como misión de orientar con el ejemplo donde los seguidores sigan de una manera entusiasmada, para desarrollar actividades novedosas y participar en la ejecución, como sea obligatorios, en las actividades individuales y de equipo. (p. 26). García, I. (2006, p. 103) también el autor nos indica que liderazgo efectivo inserta teniendo una personalidad valiente. Los líderes tienden a actuar de acuerdo a la forma como dialogan y se superan en el derecho de ser encargados del éxito de los demás en la estructura. Como también Hellriegel y Slocum (2004, p. 250) menciona que ser líder es el “proceso de desplegar ideas y una visión, subsistiendo según los valores que defienden esa imaginación y esa visión, interviniendo en otros para que las integren en su adecuada conducta y cogiendo determinaciones difíciles acerca de las demandas humanas y otras posturas”.

Lev Vygotsky (1979) explica que el aprendizaje evoca un orden de sucesión del desarrollo interno que sólo se ponen en movimiento cuando el niño se interrelaciona con personas de su ambiente y con sus pares. El aprendizaje está considerado como la interacción que se tiene con su entorno donde se

desenvuelve por lo cual la sociedad es imprescindible para la adquisición del aprendizaje.

Toda ocupación en el desarrollo cultural se muestra en dos planos social y psicológico por lo cual el aumento cognitivo manda que la interacción social con sus pares. Vygotsky (1979) sustenta que los recientes niveles de inteligencia empiezan en un nivel interpersonal: inicialmente entre el niño y el adulto y posteriormente a través de una interrelación social permanente. Pues la inclusión de los factores sociales y psicológicos facilita y alienta al estudio. Por lo tanto el aprendizaje del niño es mediante la interacción social en donde se desenvuelve.

Entonces el ambiente influye sobre el proceso de las ideas individuales, y las habilidades cognoscitivas enriqueciéndose por las relaciones más amplias, organizadas y con mejor calidad que con otros sujetos.

Su ambiente social influye en el proceso cognoscitivo de los participantes desde sus inicios de vida, donde a mayor interacción social con sus pares logrará un desarrollo adecuado en sus procesos mentales.

Como también la tabla N° 01, el 50% presentan una altura baja, el 40.3% una altura media y el 9.7% altura alta en sus habilidades sociales los maestros de los Centros Educativos Inclusivos de Huánuco – 2020, por lo tanto presenta un vínculo negativo baja entre las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico en los maestros de los Centros educativos inclusivos para lo cual **German, P. (2015)** en la tesis “El desarrollo de habilidades sociales en docentes para la construcción de aulas pacíficas” investigación presentada para optar el título de Maestría en Educación Básica Especialidad: Inclusión e Integración Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional México, obteniendo los siguientes resultados: A nivel personal, se requiere estar en constante autoanálisis de nuestra persona, escuchar, dialogar y hacer profesionalmente lo que nos gusta. A nivel institucional significa aportar nuestros saberes para construir comunidades de aprendizaje. A nivel interpersonal, la promoción de trabajo colaborativo entre docentes y visión de equipo para el éxito académico, social y de alcance de habilidades para la vida en los alumnos. A nivel de didáctica se requiere facilitar el aprendizaje en aula, para que los estudiantes levanten su propio entendimiento y establezcan relaciones de cordialidad entre los demás, en este nivel hay que considerar que los jóvenes actuales demandan un aprendizaje distinto y duradero, y el

levantamiento de las habilidades apropiadas contribuyendo al crecimiento cultural, social y económico de la comunidad. A nivel social se precisa la promoción de nuestras escuelas hacia afuera como instituciones que hacen efectivo el derecho a la educación para todos, y aprender a resolver conflictos de forma no violenta, desde una visión de equidad, por tanto, de la inclusión educativa, que no logra ejecutar de forma separada, sino a partir de una enseñanza tolerante y duradero, que enseñe a los jóvenes a convivir de manera armónica con las diferencias.

Como también los resultados de la tabla N° 08 el 79.2% presentan una altura alta y el 20.8% una altura media en su liderazgo pedagógico los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020. Adárraga, R y Salas, C. (2019) en la investigación “Liderazgo pedagógico distribuido como estrategia de mejoramiento de la educación inclusiva”, investigación desarrollada en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Maestría en Educación – Modalidad Virtual Barranquilla – Colombia, concluye que presentan debilitamiento en el desarrollo escolar con los escolares con discapacidad y en la estructura del Centro Educativo. El origen son las circunstancias son específicas de carencia, cultura del tema por parte de los maestros y escolares. Desinterés de conocer la metodología que se utiliza en el desarrollo de la educación inclusiva. Proyectos de área sin lineamientos hacia este grupo de estudiantes, y escasos instrumentos o herramientas, y medios físico no apropiados para la atención a las personas con necesidades educativas especiales..

Por el contrario en la investigación realizada en una institución educativa regular no inclusiva realizada por Ramos, Angela y Silva, Joselyn (2018) sustentaron la investigación titulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa. Huánuco – 2018” tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo quienes tuvieron como determinación Determinar la correlación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia”. Huánuco – 2018. La muestra de investigación es no experimental, diseño correlacional de corte transversal, una población censal 41 docentes. El método fue la encuesta y las herramientas los cuestionarios, obteniendo como resultado: Determinando la relación entre Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Pedro Sánchez Gavidia”. Huánuco – 2018,

porque el valor del factor es correlación=0.60 nos confirma que existe una correlación positiva media entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, en efecto el uso de la evaluación de correlación aceptamos la hipótesis de investigación y se negamos la hipótesis nula. Se declara la relación entre la dimensión orientación de los procedimientos pedagógicos para el mejoramiento de los aprendizajes y desempeño de los maestros en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia. Huánuco – 2018, porque el valor del factor de correlación=0.444 nos corrobora que existe una correlación eficaz media entre la capacidad de gestión en las condiciones de mejora de los aprendizajes y el desempeño de los maestros, en efecto la aplicación de la prueba de correlación admitimos la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula. Se fija la correlación de la dimensión orientación del desarrollo pedagógico para el mejoramiento de los aprendizajes y desempeño de los maestros en la I.E. Pedro Sánchez Gavidia. Huánuco – 2018, porque el interés del factor de correlación=0.591 nos corrobora que existe una correlación eficaz media entre la dimensión ubicación de los procedimientos pedagógicos para la progreso de los aprendizajes y el desempeño de los maestros, en efecto la aplicación de la prueba de correlación admitimos la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas fueron las siguientes:

1. Según la tabla N° 01, el 50% presentan una altura baja, el 40.3% una altura media y el 9.7% una altura alta en sus habilidades sociales los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.
2. El resultado de la tabla N° 08 el 79.2% presentan una altura alta y el 20.8% una altura media en su liderazgo pedagógico los maestros de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.
3. Se obtuvo una promedio -0.192 correlación negativa muy baja, donde rechazamos nuestra hipótesis planteada y aceptamos la hipótesis nula H_0 : No existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.
4. Se obtuvo una promedio -0.208 correlación negativa baja, donde rechazamos nuestra hipótesis planteada y aceptamos la hipótesis nula H_0 : No existe relación alta de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.
5. Los resultados de la tabla N° 09 sobre la calidad de enseñanza el 93.1% presentan una altura alta y el 6.9% una altura media los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.
6. Se obtuvo una promedio -0.157 correlación negativa muy baja, donde rechazamos nuestra hipótesis planteada y aceptamos la hipótesis nula H_0 : No existe relación alta de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje y trabajo profesional del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de los Centros Educativos Inclusivos Huánuco – 2020.
7. El resultados de la tabla N° 10 sobre su cultura de aprendizaje y trabajo profesional de los docentes el 83.3% muestran una altura alta y el 16.7%

una altura media los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

8. Se obtuvo una promedio $-0,118$ correlación negativa muy baja, donde rechazamos nuestra hipótesis planteada y aceptamos la hipótesis nula H_0 : No existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.
9. Los resultados de la tabla N° 11 sobre la relación con la comunidad el 77.8% presentan una altura alta y el 18.1% una altura media y el 4.2 una altura baja de los docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

1. A los coordinadores responsables de la formación docente del Ministerio de Educación disponer la capacitación de los maestros de los Centros educativos inclusivos de la ciudad de Huánuco.
2. Al Director de la Dirección Regional de Educación capacitar a los maestros de las instituciones educativas inclusivas de la ciudad de Huánuco en temas referente al proceso de inclusión y la formación de habilidades básicas.
3. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local facilitar mediante el monitoreo orientaciones básicas, textos y fichas educativas para el desarrollo de capacidades de los maestros de los Centros educativos inclusivos de la ciudad de Huánuco
4. A los maestros de los Centros educativos inclusivos de la ciudad de Huánuco auto capacitarse en temas relacionados al proceso de inclusión y poder ofrecer una atención de calidad a los estudiantes con discapacidad.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Ediciones Vallejianas. Trujillo. Perú
- Aylwin, M. (2001). Seminario Internacional “Profesionalización docente y calidad de la educación”. Chile.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). Informe McKinsey: Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. UNED. España:
- Boqué, M. C.; Alguacil, M. y Pañellas, P. (2011). Estrategias de comunicación interpersonal en la participación estudiantil universitaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, Vol.3, N.1 pp. 307- 314
- Caballo, V.E. (1991). El entrenamiento en habilidades sociales. Em V.E. Caballo (Org.), *Terapia y modificación de conducta* (p. 403–443). Madrid: Siglo Veintiuno.
- Del Prette, Z.A.P. & Del Prette, A. (1999). *Psicologia das Habilidades Sociais, Terapia e Educação*. Petrópolis: Editora: Alínea
- Gismero, E. (1999). *Escala de Habilidades Sociales (EHS)*. Manual. Madrid. TEA Ediciones.
- García, I. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. España.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Thomson editores. México.
- Hernández, R. (1999). *Clima Institucional*. Mc Graw Hill México
- Hernández (2014). *Metodología de la investigación científica*. México
- Jiménez, R., Vázquez, A.J., Vázquez, R.J. Habilidades sociales y apoyo social en esquizofrenia. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 2007, Vol. 7, Nº 1, pp. 61-71.

- Leithwood, K., y Mascall, B. (2008). Collective leadership effects on student achievement. *Educational administration quarterly*.
- Manz, C. y otros (1993). *Super liderazgo: cómo enseñar a otros a autoliderarse en la empresa*.
- Monjas, M^a I., González, B.P. (Dir.). (1998). *Las Habilidades Sociales en el Currículo*. Valladolid: Secretaria General Técnica.
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Mulford, B. (2010). Recent developments in the field of educational leadership: the challenge of complexity. *Second international handbook of educational change*. London: Springer, pp. 187–208.
- Nieves, J. (2014). Relaciones sociales, capacidades dinámicas e innovación: un análisis empírico en la industria hotelera. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. V. 23, pp.166–174.
- Ogawa, R. y Bossert, S. T. (1995). Leadership as an organizational quality. *Educational administration quarterly*,
- Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares*. Argentina.
- Ramos, A. y Silva, J. (2018) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente de la Institución Educativa*. Huánuco – 2018. Huánuco
- Rojas, A. y Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Orealc-Unesco. Santiago:
- Robinson, V. y otros. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*,
- Sammons, P., Hillman, J. y Mortimore, P. (1998). *Características clave de las escuelas efectivas*. Secretaría de Educación Pública. México
- Seitz, H., y Capaul, R. (2007). *Schulführung und Schulentwicklung. Theoretische Grundlagen und Praxisanleitungen*. Haupt.
- Silíceo, A., y otros (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. McGraw Hill. México

- Tsang, H. (2003). Using standardized performance observations and interviews to assess the impact of teacher education. Unpublished doctoral dissertation, University of Arizona.
- Torres T. (1997). Habilidades sociales: Manejo de los problemas de conducta social en el hogar y las escuelas, Colegio B. F. Skinner, Lima, Perú, 1997.
- West, J. (2004). Building leadership capacity: Helping leaders learn. Nottingham: National College of School Leadership. Retrieved on October, 12, 2008.
- Wilson, L. (1992). Manual de organización e instituciones educativas. España

ANEXOS

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO

INSTRUCCIONES:

Marque con una X el nivel de valoración que usted crea conveniente para la mejora del aprendizaje académico y social de los estudiantes con necesidades especiales.

Valoración

Ineficaz	1
Eficaz	2
Muy eficaz	3

N°	DIMENSIONES/INDICADORES	VALORACIÓN		
		Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
CALIDAD DE ENSEÑANZA				
1	Planifica la enseñanza que requiere el alumnado con necesidades especiales a partir de los datos de evaluación.			
2	Planifica un calendario que posibilita una enseñanza de calidad			
3	Coordina los esfuerzos para mejorar la enseñanza en sus clases			
4	Dispone de experiencia necesaria para desarrollar una enseñanza que mejore el aprendizaje del alumnado			
5	Colabora usted con los demás profesores en la mejora de la enseñanza que incrementa el aprendizaje del alumnado			

6	Busca usted oportunidades para el mejoramiento de su práctica educativa.			
7	Respeto usted el derecho que todos sus alumnos reciban una enseñanza de calidad.			
8	Respeto usted la igualdad de oportunidades para una enseñanza de calidad fuera del horario escolar			
9	Solicita usted analizar las prácticas docentes en las reuniones del profesorado			
10	Empleo estrategias para eliminar barreras que impidan el acceso del estudiante a una enseñanza de calidad.			
11	Evalúa cómo se usa el tiempo de la enseñanza			
12	Se autoevalúa su práctica docente			
CULTURA DE APRENDIZAJE Y TRABAJO PROFESIONAL		Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
13	Desarrolla estrategias que promuevan la convivencia y el orden escolar			
14	Planifica un ambiente favorable en el que el aprendizaje del alumnado es el eje central			
15	Promueve un ambiente de aprendizaje en el que todo el alumnado es conocido y atendido			
16	Contribuye al desarrollo de una cultura que valora los logros académicos			
17	Utiliza recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los estudiantes.			
18	Apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza.			
19	Apuesta por una cultura de aprendizaje que respeta la diversidad del estudiante.			
20	Promueve que los estudiantes participen en la comunidad educativa.			
21	Comunica a las familias los aspectos que favorecen una convivencia escolar positiva.			
22	Discute los principios que deben regir el ejercicio profesional			
23	Monitorea la participación de los estudiantes en las actividades sociales y académicas.			

24	Evalúa la convivencia escolar desde la perspectiva de los estudiantes.			
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD		Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
25	Participa en la elaboración de un plan que fomenta las relaciones de la institución educativa con la comunidad en torno a las competencias académicas.			
26	Participa en la elaboración de un plan para impulsar acciones con la comunidad coherentes con las metas educativas.			
27	Desarrolla estrategias que atienden las necesidades de la comunidad.			
28	Crea relaciones con las empresas para apoyar el aprendizaje social y académico del alumnado.			
29	Dispone de recursos adicionales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través de la asociación con organismos externos			
30	Utiliza recursos que apoyan los acuerdos con las familias y la comunidad para garantizar el aprendizaje			
31	Promueve mecanismos para llegar a las familias que están menos comprometidas con la comunidad educativa			
32	Se compromete a realizar alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad para apoyar al estudiante con bajo rendimiento			
33	Escucha y tiene en cuenta las aportaciones de la comunidad			
34	Escucha y tiene en cuenta las opiniones de todas las familias			
35	Conoces sobre los recursos y bienes de la comunidad educativa.			
36	Monitorea la eficacia de las relaciones entre la escuela y la comunidad			
TOTAL				

CALIFICACIÓN:

GENERAL:

ALTO	84	108
MEDIO	60	83
BAJO	36	59

CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

ALTO	28	36
MEDIO	20	27
BAJO	12	19

CULTURA DE APRENDIZAJE Y TRABAJO PROFESIONAL

ALTO	28	36
MEDIO	20	27
BAJO	12	19

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

ALTO	28	36
MEDIO	20	27
BAJO	12	19

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

INSTRUCCIONES:

A continuación aparecen frases que describen diversas situaciones, se trata de que las lea muy atentamente y responda en qué medida se identifica o no con cada una de ellas, si le describe o no. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que responda con la máxima sinceridad posible.

Para responder utilice la siguiente clave:

A = No me identifico, en la mayoría de las veces no me ocurre o no lo haría.

B = No tiene que ver conmigo, aunque alguna vez me ocurra

C = Me describe aproximadamente, aunque no siempre actúe así o me sienta así

D = Muy de acuerdo, me sentiría así o actuaría así en la mayoría de los casos

Encierre con un círculo la letra escogida a la derecha, en la misma línea donde está la frase que está respondiendo.

1. A veces evito hacer preguntas por miedo a ser estúpido	A B C D
2. Me cuesta telefonar a tiendas , oficinas, etc. para preguntar algo	A B C D
3. Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo.	A B C D
4. Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entro después que yo, me quedo callado.	A B C D
5. Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto , paso un mal rato para decirle que "NO"	A B C D
6. A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado.	A B C D
7. Si en un restaurant no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo.	A B C D
8. A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto.	A B C D
9. Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir.	A B C D
10. Tiendo a guardar mis opiniones a mí mismo	A B C D
11. A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	A B C D
12. Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que se calle.	A B C D
13. Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso.	A B C D

14. Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	A B C D
15. Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no se como negarme.	A B C D
16. Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal vuelto, regreso allí a pedir el cambio correcto	A B C D
17. No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	A B C D
18. Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con ella.	A B C D
19. Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás	A B C D
20. Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales.	A B C D
21. Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	A B C D
22. Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado.	A B C D
23. Nunca se cómo "cortar " a un amigo que habla mucho	A B C D
24. cuando decido que no me apetece volver a salir con una personas, me cuesta mucho comunicarle mi decisión	A B C D
25. Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo.	A B C D
26. Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor.	A B C D
27. Soy incapaz de pedir a alguien una cita	A B C D
28. Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico	A B C D
29. Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo	A B C D
30. Cuando alguien se me "cuela" en una fila hago como si no me diera cuenta.	A B C D
31. Me cuesta mucho expresar mi ira , cólera, o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados	A B C D
32. Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio "para evitar problemas con otras personas.	A B C D
33. Hay veces que no se negarme con alguien que no me apetece pero que me llama varias veces.	A B C D
TOTAL	

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable1: Habilidades sociales	Autoexpresión en situaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • A veces evito hacer preguntas por miedo a ser estúpido • Me cuesta telefonar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar algo • Tiendo a guardar mis opiniones a mí mismo • A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería. • Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás • Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales. • Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico • Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo 	Escala de Habilidades Sociales (EHS)
	Defensa de los propios derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo. • Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entro después que yo, me quedo callado. • Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que se calle. • Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo. • Cuando alguien se me "cuela" en una fila hago como si no me diera cuenta. 	
	Expresión de enfado o disconformidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. • Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado. • Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera, o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados • Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas. 	
	Decir no y cortar interacciones	<ul style="list-style-type: none"> • Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, paso un mal rato para decirle que "NO" • Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla. 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo negarme. • Nunca se cómo “cortar” a un amigo que habla mucho • Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión • Hay veces que no se negarme con alguien que no me apetece pero que me llama varias veces. 	
	Hacer peticiones	<ul style="list-style-type: none"> • A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado. • Si en un restaurant no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo. • Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal vuelto, regreso allí a pedir el cambio correcto • Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo. • Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor 	
	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	<ul style="list-style-type: none"> • A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto. • Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir. • No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta. • Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con ella. • Soy incapaz de pedir a alguien una cita 	
Variable 2: Liderazgo pedagógico	Calidad de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la enseñanza que requiere el alumnado. • Planifica un calendario posibilitando una enseñanza de calidad • Coordina los esfuerzos para mejorar la enseñanza. • Se dispone de docentes con experiencia necesaria para desarrollar una enseñanza. • Apoya la colaboración entre el profesorado mejorando la enseñanza. • Crea oportunidades para que el profesorado mejore su práctica educativa • Asegura el derecho de todo el alumnado a una enseñanza de calidad • Asegura la igualdad de oportunidades para una enseñanza de calidad fuera del horario escolar • Aborda el análisis de las prácticas docentes en las reuniones del profesorado • Comunica al profesorado cómo eliminar barreras que impidan el acceso del alumnado a una enseñanza de calidad • Evalúa cómo se usa el tiempo de enseñanza • Evalúa la práctica docente 	Cuestionario Vanderbilt de Liderazgo en Educación
	Cultura de aprendizaje y trabajo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica programas y políticas que promuevan la convivencia y el orden • Planifica un ambiente favorable en el que el aprendizaje del alumnado es el eje central • Crea un ambiente de aprendizaje en el que todo el alumnado es conocido y atendido • Contribuye a la construcción de una cultura que valora los logros académicos 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Dota de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los estudiantes Apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza • Apuesta por una cultura de aprendizaje que respeta la diversidad del alumnado • Promueve que los estudiantes participen en la comunidad escolar • Comunica a las familias los aspectos que favorecen una cultura escolar positiva • Discute los principios que deben regir el ejercicio profesional • Supervisa la participación del alumnado en las actividades sociales y académicas • Evalúa la cultura escolar desde la perspectiva de los estudiantes 	
	Relación con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Dispone de un plan que fomenta las relaciones del centro con la comunidad. • Dispone de un plan para impulsar acciones con la comunidad según las metas educativas • Desarrolla programas que atiendan las necesidades de la comunidad • Crea relaciones con las empresas para apoyar el aprendizaje social y académico del alumnado • Dispone de recursos adicionales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través de la asociación con organismos externos • Proporciona recursos que apoyan los acuerdos con las familias y la comunidad para garantizar el aprendizaje • Promueve mecanismos para llegar a las familias que están menos implicadas • Compromete a los profesores a trabajar con instituciones de la comunidad para apoyar al alumnado con bajo rendimiento • Escucha las aportaciones de la comunidad • Escucha opiniones de todas las familias • Recoge información sobre los recursos y bienes de la comunidad • Supervisa la eficacia de las relaciones entre la escuela y la comunidad 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Habilidades Sociales y Liderazgo Pedagógico desde la Perspectiva docentes de una Institución Educativa Inclusiva de Huánuco - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020?	Determinar la relación de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.	<p>H_i: Existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.</p> <p>H₀ : No existe relación alta de las habilidades sociales y el liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.</p>	Variable1: Habilidades sociales	Autoexpresión en situaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • A veces evito hacer preguntas por miedo a ser estúpido • Me cuesta telefonar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar algo • Tiendo a guardar mis opiniones a mí mismo • A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería. • Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás • Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales. • Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico • Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo 	<p>Tipo de investigación Descriptiva,</p> <p>Diseño descriptivo correlacional,</p> <p>Población Docentes nombrados y contratados de las Instituciones Educativas Inclusivas de la ciudad de Huánuco. Instrumentos</p> <p>Instrumentos Escala de Habilidades Sociales (EHS) Cuestionario Vanderbilt de Liderazgo en Educación</p>
¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y la calidad de	Evaluar la relación de las habilidades sociales y la calidad de	H₁ : Existe relación alta de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del		Defensa de los propios derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo. • Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entro después que yo, me quedo callado. • Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle que se calle. 	

<p>enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020? ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020? ¿Cuál es la relación de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la</p>	<p>enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Medir la relación de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. Identificar la relación de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la</p>	<p>liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. H₀: No existe relación alta de las habilidades sociales y la calidad de enseñanza del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docente de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. H₂: Existe relación alta de las habilidades sociales y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. H₀: No existe relación alta de las habilidades sociales</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo. • Cuando alguien se me "cuela" en una fila hago como si no me diera cuenta. <hr/> <p>Expresión de enfado o disconformidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso. • Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado. • Me cuesta mucho expresar mi ira , cólera, o enfado hacia el otro sexo aunque tenga motivos justificados • Muchas veces prefiero callarme o "quitarme de en medio" para evitar problemas con otras personas. <hr/> <p>Decir no y cortar interacciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, paso un mal rato para decirle que "NO" • Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla. • Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo negarme. • Nunca se cómo "cortar" a un amigo que habla mucho • Cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión • Hay veces que no se negarme con alguien que no me apetece pero que me llama varias veces. <hr/> <p>Hacer peticiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado. • Si en un restaurant no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo. • Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal vuelto, regreso allí a pedir el cambio correcto • Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo. • Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor <hr/> <p>Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> • A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto. • Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir. • No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta. • Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con ella. • Soy incapaz de pedir a alguien una cita
--	--	--	--	--	---

perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020?	perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.	y la cultura de aprendizaje del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. H₃ : Existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020. H₀ : No existe relación alta de las habilidades sociales y la relación con la comunidad del liderazgo pedagógico desde la perspectiva docentes de las Instituciones Educativas Inclusivas de Huánuco – 2020.	Variable 2: Liderazgo pedagógico	Calidad de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la enseñanza que requiere el alumnado. • Se dispone de docentes con experiencia necesaria para desarrollar una enseñanza. • Asegura el derecho de todo el alumnado a una enseñanza de calidad • Aborda el análisis de las prácticas docentes en las reuniones del profesorado • Evalúa cómo se usa el tiempo de enseñanza • Evalúa la práctica docente
				Cultura de aprendizaje y trabajo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica programas y políticas que promuevan la convivencia y el orden • Planifica un ambiente favorable en el que el aprendizaje del alumnado es el eje central • Dota de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los estudiantes Apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza • Apuesta por una cultura de aprendizaje que respeta la diversidad del alumnado • Promueve que los estudiantes participen en la comunidad escolar • Comunica a las familias los aspectos que favorecen una cultura escolar positiva • Discute los principios que deben regir el ejercicio profesional • Supervisa la participación del alumnado en las actividades sociales y académicas • Evalúa la cultura escolar desde la perspectiva de los estudiantes
				Relación con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Dispone de un plan que fomenta las relaciones del centro con la comunidad. • Desarrolla programas que atiendan las necesidades de la comunidad • Crea relaciones con las empresas para apoyar el aprendizaje social y académico del alumnado • Dispone de recursos adicionales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través de la asociación con organismos externos • Promueve mecanismos para llegar a las familias que están menos implicadas • Compromete a los profesores a trabajar con instituciones de la comunidad para apoyar al alumnado con bajo rendimiento • Escucha las aportaciones de la comunidad • Supervisa la eficacia de las relaciones entre la escuela y la comunidad