



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

“Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar
por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución
Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Ocampos Prado, Santos Tito (ORCID: 0000-0001-9204-1739)

ASESOR:

Vela Miranda, Oscar Manuel (ORCID: 0000-0001-8093-0117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres José y Odalia; y a mis hijos Hugo y Wilder, con amor y eterna gratitud por su apoyo, aliento y comprensión que siempre me han brindado.

El autor

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo de Piura, a su personal de Directivos y administrativos, a todos los docentes quienes imparten sus conocimientos y socializan sus enseñanzas por guiar el desarrollo del proceso académico y ser profesionales didácticos y dinámicos.

Agradezco a nuestro Asesor por su paciencia y sus sabias enseñanzas; así mismo a toda la comunidad educativa de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” por su colaboración.

El autor

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables de estudio	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
VIII. PROPUESTA	44
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población.	24
Tabla 2	Percepción de los niveles del Liderazgo del director por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.	28
Tabla 3	Dimensiones en los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.	29
Tabla 4	Percepción de los niveles de la percepción del Rendimiento Académico por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.	30
Tabla 5	Percepción de los niveles de la percepción del Rendimiento Académico en función a la dimensión Académica por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.	31
Tabla 6	Prueba de homogeneidad de los resultados de Liderazgo del director y de la Percepción del Rendimiento Académico por parte de los docentes.	31
Tabla 7	Relación entre Liderazgo del director y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes	32
Tabla 8	Relación entre Planificación y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes	33
Tabla 9	Relación entre Organización y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.	33
Tabla 10	Relación entre Gestión y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.	34
Tabla 11	Relación entre Evaluación y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.	35

Índice de figuras

- Figura 1 Percepción de los niveles del Liderazgo del director por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes 28
- Figura 2 Percepción de los niveles de la percepción del Rendimiento Académico por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. 30

RESUMEN

La investigación denominada “Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes”, es una investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. La muestra fue 25 docentes, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, cabe mencionar que ambos instrumentos fueron validados por tres expertos, también se verificó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual indicó que poseen buena confiabilidad; para el procesamiento de los datos fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS versión 24, los resultados descriptivos indican que el 60% de los docentes considera que el liderazgo del director se encuentra en nivel muy alto, por otra parte los sujetos encuestados perciben que el rendimiento académico de los estudiantes se encuentra en un nivel adecuado, también se observó que al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene un resultado de 0,410* y un nivel de Sig. de $0.042 < 0.05$. Se concluye que Liderazgo del director define la percepción que los docentes del nivel secundario de la institución educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes tengan sobre el rendimiento escolar de los estudiantes.

Palabras clave: liderazgo, directivo, desempeño, secundaria

ABSTRACT

The research called Leadership of the principal and perception of school performance by teachers at the secondary level of the educational institution "San Juan de la Virgen" Tumbes, is a basic type of research with quantitative focus and correlational nonexperimental design. The sample was 25 teachers, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire, it is worth mentioning that both instruments were validated by three experts, the Cronbach Alpha coefficient was also verified, which indicated that they have good reliability; for data processing it was necessary to use the statistical software SPSS version 24, the descriptive results indicate that 60% of teachers consider the director's leadership to be at a very high level, on the other hand the subjects surveyed perceive that the academic performance of the students at a suitable level, it was also observed that applying the Rho statistic of Spearman a result of 0.410* and a level of Sig is obtained. $0.042 < 0.05$. It is concluded that Leadership of the principal defines the perception that the teachers of the secondary level of the educational institution "San Juan de la Virgen" of Tumbes have on the school performance of the students.

Keywords: leadership, manager, performance, secondary

I. INTRODUCCIÓN

El papel del director en una institución educativa es muy elemental dentro de los procesos pedagógicos, en este sentido algunos datos internacionales revelan que el trabajo del director está en desarrollo reciente, esto debido a diversos factores asociados en su desenvolvimiento tales como: el liderazgo, desempeño, motivación, clima organizacional y otros factores que pueden interferir o potenciar consecuencias positivas en la institución (Tello, 2015).

En Granada, España, se pudo verificar en algunas escuelas públicas, que el liderazgo es fundamental dentro del proceso de la educación, debido a que aporta e influye en los procesos educativos de los educandos dentro del plantel de estudios. Estudios respecto a este tema, indican que 25% de los resultados positivos de forma positiva son producto de la forma como se da el liderazgo (Bolívar, 2015). De acuerdo con este investigador, la aplicación de un liderazgo adecuado trae como consecuencia resultados oportunos en la educación, además también hace que el proceso de enseñanza y aprendizaje de desarrolle con mayor efectividad dentro de un marco de acuerdo entre docentes y personal administrativo.

Sin lugar a duda uno de los temas esenciales del director de una escuela, es el liderazgo que demuestra en su institución, ante ello la realidad en América Latina y el Caribe en base a las políticas de potenciación evidencian que este es un tema nuevo del cual recién se está investigando, esto debido a que los marcos políticos dirigidos por el directivo de cada región aparecen como un aspecto que está en movimiento y en proceso para lograr el cambio (UNESCO, 2014).

En Perú, desde 1990 hacia adelante el rol de los directores ha logrado visualizarse a causa del proceso de descentralización pedagógica el cual se ha logrado implementar, esto abarca la transferencia de la gestión a todos los ámbitos nacionales, locales, regionales e institucionales, con la intención alcanzar la autonomía, en este sentido algunas investigaciones han demostrado que el liderazgo del director no sólo optimiza los procesos pedagógicos sino que pueda dar un impacto y promoción de los aprendizajes (Freire y Miranda, 2014).

Se puede inferir que el liderazgo del director, es el modo en que se aplica la dirección educativa, estos varían no todos son iguales y está relacionado con la exigencia de cada evento, como resultado se aprecia un estilo único o en otras palabras, una forma de actuar producto de la combinación de diversas formas de dirigir; con tal de lograr transformaciones en las prácticas de la gestión pedagógica, mediante el desarrollo de experiencias innovadoras en la conducción articulada en el PEI, el que incluye diversos cambios transformadores en la institución y consecuentemente en el desempeño del quehacer educacional y pedagógico.

Por este motivo se considera que el director es uno de los actores educativos que tiene como propósito primordial, lograr dar una educación de calidad, en donde el fruto de la educación básica de buena calidad se evidencia en niñas y niños saludables que pueden leer y escribir con sentido crítico y que tienen acceso a las matemáticas, las ciencias y otras tecnologías y los conocimientos para la vida (UNICEF, 2014).

Un estudio realizado en el año 2016 por la (OCDE), basa sus resultados en una encuesta efectuada en 64 países, estamos hablando del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos PISA, se destaca que cinco países del contexto latinoamericano: Colombia, Ecuador, Brasil, Argentina y Perú, se ubican entre los 10 países de Latino América con un bajo desempeño en tres asignaturas del currículo: ciencia, lectura y matemática (BBC Mundo, 2016). Se puede inferir que en Latinoamérica presenta falencias en los logros de aprendizaje este panorama se constata cada año en las evaluaciones PISA.

Según PRONABEC (2014), en Perú de acuerdo a la revisión de la media en las notas de a) la región y tipo de colegio, b) por curso y tipo de colegio, en ello se ha hecho evidente que aún falta mejorar puesto que la nota promedio obtenida se posiciona en 13 puntos, esto permite verificar con exactitud que la nota mínima requerida para solicitar e ingresar a una beca no podría ser posible, ya que la nota se encuentra debajo de ese umbral, lo que expresa que el rendimiento escolar de los niños, niñas, adolescentes peruanos se encuentra en un nivel promedio.

Se entiende que el rendimiento escolar viene hacer el resultado del complejo mundo que envuelve a los individuos que acuden al centro, abarca: situaciones personales (aptitudes, capacidades, personalidad), situaciones escolares (tipo de Institución Educativa, relaciones con los profesores y profesoras, así como, con los alumnos y alumnas, métodos que aplican los docentes), por tal motivo su análisis resulta complejo y multidisciplinaria.

De manera particular en la institución educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes se ha podido evidenciar que el director del plantel tiene a cargo diversas funciones administrativas-pedagógicas, esto quiere decir que está encargado de asignar a cada colaborador su responsabilidad dentro de la escuela, supervisa y evalúa cómo funciona la organización y el recurso humano, organizando cada actividad a desarrollarse, sin embargo a pesar del esfuerzo su rol no está generando un impacto en los otros colaboradores, por tal motivo según los datos internacionales y nacionales existe la necesidad de ver en qué medida el director lidera la organización educativa y cómo su capacidad de dirigir y orientar a los otros puede estar asociado con el rendimiento académico de los estudiantes.

El problema se resume en la formulación que dice; ¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario, de la Institución Educativa San Juan de la Virgen de Tumbes?

La tesis se justificó desde su valor teórico porque se apoyó en teorías y modelos que explican las dos variables de estudio, estos referentes brindan sus conceptos, teorías los cuales son tomados para hacer un análisis en relación a lo que se está investigando.

Desde su aporte práctico, es una investigación que dio a conocer la relación estadística entre dos variables que se encuentran muy ligados al proceso educativo, esto permite que las autoridades de la escuela puedan tomar acciones que permitan la mejora del problema, ya sea mediante la implementación de acciones estratégicas que apunten a mejorar el liderazgo del director (talleres, capacitaciones u otras actividades) y consecuentemente mejore el rendimiento escolar de los estudiantes.

Por su utilidad metodológica es necesario señalar que es un estudio que administró dos pruebas (cuestionarios de tipo Likert) en un contexto específico de Tumbes, la aplicación de dichas herramientas es de gran apoyo científico para otros investigadores que se encuentren interesados en el tema, de la misma manera los resultados del estudio sirven de referente para otros estudios a corto, mediano y largo plazo.

Por su relevancia social, la tesis estuvo dirigida a personal docente de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes, quienes brindan opinión (percepción) respecto a los dos temas de estudio (liderazgo del director y rendimiento académico), el conocimiento de la relación entre las dos variables aporta un conocimiento real sobre las labores que debe realizar el centro educativo.

El objetivo general del estudio es: Determinar la relación existente entre el liderazgo del director y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

Los objetivos específicos del estudio son los siguientes:

- a) Determinar el nivel del liderazgo del director por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.
- b) Determinar los niveles de percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo del director (planificación) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”.
- d) Determinar la relación entre el liderazgo del director(organización) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.
- e) Determinar la relación entre el liderazgo del director (gestión pedagógica) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.
- f) Determinar la relación entre el liderazgo del director (evaluación) y

la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”.

La hipótesis general de estudio es:

H1: El liderazgo del director se relaciona significativamente con la percepción del rendimiento académico por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

H0: El liderazgo del director no se relaciona significativamente con la percepción del rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Investigando sobre los trabajos previos que se han realizado en relación con la variable en estudio, se ha podido encontrar estudios importantes.

En Ecuador, De La Eze (2019), realizó un estudio denominado “Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia- Ecuador”, como factores del liderazgo se destacan: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez Faire; en cuanto a los componentes de la segunda variable son: emocionalidad, capacidades pedagógicas, proactividad y responsabilidad laboral, posee un orientación científica cuantitativa, con diseño correlacional sin necesidad de modificar las variables, el universo muestral fue de 80 educadores a quienes se les administró una prueba integrada de 15 reactivos sobre el liderazgo y un instrumento de 15 reactivos para evaluar la variable de desempeño. Como resultados importantes de ha encontrado que el 50% afirma que el liderazgo directivo se desarrolló de una forma moderada, respecto a las correlaciones se evidenció que entre estas variables estudiadas presentan un índice correlacional de $r = 0,783$ y un $sig. = 0.000$, concluyendo que el liderazgo que denotan los directores del centro educativo se encuentra relacionado con la evaluación del desempeño de los educadores docente es decir con la verificación permanente de las labores concernientes al docente.

En Ecuador, Rosado (2019), en su tesis “Influencia de la gestión pedagógica en el rendimiento académico de discentes den un colegio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año 2018, es una tesis básica descriptiva correlacional y recoge los datos tal como se dan en su contexto, se encuestó a 31 docentes, a estos individuos se les evaluó a través de 2 instrumentos, los resultados del trabajo demuestran que hay una asociación muy buena entre las variables ($\rho = 0,954$) y el margen de error es inferior a 0.01, por tanto con certeza el investigador acepta su hipótesis planteada, lo que permite llegar a la conclusión final que la gestión pedagógica es la causa por la que los estudiantes demuestran un bajo o un alto rendimiento en sus actividades escolares guayaquileños. Esta investigación demuestra de forma científica que en una institución de Ecuador la capacidad de dirigir los procesos pedagógicos en relación a la labor docente

afecta el desenvolvimiento y consecuentemente los aprendizajes de los estudiantes, dado que el rendimiento académico es una variable que además de depender de factores propios del estudiante dependen de otros elementos como lo es la gestión educativa.

En Chile, Bravo (2017), realizó un trabajo investigativo “Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en una institución educativa Municipal de la VI Región”, los factores que destacan en el liderazgo pedagógico son: Direcciones, Rediseñar, Desarrollar y la gestión; la gestión escolar presentó elementos dimensionales de: protocolos claros, conectar la escuela con otras Instituciones, espacio de diálogo y la reflexión, se trata de una tesis con los dos enfoques (mixto), descriptivo con un diseño de trabajo no experimental, el investigador tuvo que recolectar un muestra representada por el personal directivo que fueron 12 sujetos a quienes se les aplicó una lista de cotejo y un cuestionario estructurado por 16 elementos. Después del proceso de los datos, se observó como resultado que el 100% de participantes desarrollo adecuadamente sus responsabilidades por lo tanto presentan un liderazgo que se adapta a las necesidades de la institución, de igual forma respecto a la forma que se desarrolla la gestión escolar, se observó que el 100% de los sujetos perciben que la gestión es favorable, en consecuencia debido a estas idoneidad en la forma como se desarrolla estas variables este colegio ha recibido por parte del ministerio de educación un respectivo reconocimiento. Se pudo concluir que, una adecuada realización de la gestión escolar se asocia de forma positiva con el liderazgo pedagógico en el personal de esta casa de estudios.

En Colombia, Acosta (2017) desarrolló un trabajo sobre “Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa San Luis Gonzaga Del Espinal”, para efectuar esta investigación el autor consideró enmarcarla dentro como tesis descriptiva, con enfoque mixto y toma en cuenta diversos paradigmas, evaluaron a tres tipos de población perteneciente a diversas organizaciones educativas: 58 profesores, 3 directivos y 50 alumnos, para obtener la información se empleó la encuesta como técnica, a partir de un cuestionario de 20 ítems además de la aplicación de entrevistas estructuradas. De acuerdo a los resultados evidenciados, un promedio de 50% de los docentes tienen un alto grado de

aceptación frente al papel que desempeña el rector manifestando que aprecia y admira el estilo de liderazgo transformacional que él emplea, lo mismo sucede con los estudiantes en donde un 70% refiere sentirse contento con la labor del director y su liderazgo. El investigador concluye que los directores de las organizaciones educativas evaluadas son personas que en su mayoría se rigen de acuerdo a las leyes emitidas y normativas estipuladas por el Ministerio de Educación, lo cual es favorecedor, pero a la vez más estricto dado que su estilo de liderazgo es más autoritario, sin considerar las necesidades que puede tener la institución y colaboradores de manera particular.

En Madrid, Camarero (2015) en estudio de nivel doctorado denominado "Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño del personal en colegios del nivel primario", es una tesis descriptiva correlacional asociativa, para los datos se contó con un muestra poblacional de 129 instituciones educativas primarias, se recolecto la información a través de la encuesta y como instrumento se ha empleado una encuesta virtual, destinados al personal directivo que brinde su opinión sobre el desarrollo de labor del directivo, así mismo sobre sus condiciones que establecen el modelo que direccionan. Los resultados evidencian que el 87% de los directores de los centros educativos considera que su dirección escolar está relacionada con su capacidad de liderazgo, este a su vez se asocia con el buen desempeño frente a la realización de las actividades pedagógicas, de la misma manera se ha podido apreciar que el 65% de los profesores perciben en la organización educativa un alto índice de modelos directivos respecto a la dirección basada esencialmente en la gestión en contraposición con las modelos directivos basados en el liderazgo, de la misma manera evitar comportamientos referentes a la participación y coordinación de la comuna educativa en la legislación de cada centro educativo.

En Perú, se han identificado importantes estudios relacionados con la variable en estudio que se describen a continuación.

Bravo, Bocangel-Weydert, G., y Bocangel-Marin, G. (2020) en su publicación denominada "Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática". La investigación posee un enfoque cuantitativo, con un tipo y diseño descriptivo correlacional en donde no se modificaron ni manipularon a las

variables de estudio (diseño no experimental). Los investigadores emplearon técnicas objetivas y sistemáticas en base a la interrogación de los sujetos, los cuales fueron un total de 72 individuos cursantes de cuarto año y otro 60 de quinto año. Después de un análisis exhaustivo con apoyo de un estadístico paramétrico se pudo evidenciar un coeficiente de 0,862** y Sig. <0.01, estos hallazgos permitieron a los investigadores poder concluir principalmente que, los procesos pedagógicos en relación a la gestión del directivo se asocian con los resultados educativos que evidencian cada trimestres académico, por tal motivo resulta considerar un cambio transformador, que pueda efectuar grande cambios respecto a la concepción de espacios educativos y específicamente en el campo curricular, lo que incluye los contenidos y gestiones de la labor pedagógica.

García (2019) realizó un estudio sobre “Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico en alumnos que cursaban el quinto grado de secundaria en una Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL en Lima, es una tesis cuantitativa correlacional, la muestra se compone de 100 sujetos a quienes se les administró dos cuestionarios y el registro de notas. Los resultados a nivel descriptivo revelaron que existe un coeficiente Rho (estadístico no paramétrico) de 0,521*, así mismo cabe mencionar que más del 50% considera que respecto al liderazgo del director se ubica en nivel regular, este mismo nivel se percibe en el desempeño profesional de los docentes, así mismo los sujetos reconocen que el rendimiento académico no mejora (nivel regular), atribuyéndolo a esta situación. Tales resultados expresan que los individuos perciben que el trabajo que realiza el directivo debe ser replanteado, esto incluye la gestión del aprendizaje, así como también la organización estructural dentro de la institución, de la misma manera los profesores deben esforzarse por potenciar sus habilidades en relación a su desempeño profesional, personal y sobre todo laboral.

Crispín (2019). en una investigación titulada “Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar enfocada en los aprendizajes de los colegios de la UGEL, el tipo de estudio es básico (intenta conocer más acerca de los elementos de estudio sin necesidad de intervenir, es descriptivo (describe el nivel de cada variable), donde no fue necesario de hacer modificaciones en las variables estudiadas. Este autor consideró conveniente aplicar su trabajo en una

muestra significativa de educadores (300 alumnos) se consideró que para recopilar la información era necesaria aplicar una encuesta basado en las opiniones de cada sujeto (cuestionario). Después de procesar los datos mediante el uso de la inferencia estadística, específicamente el coeficiente de Nagelkerke = 0,559**, estamos hablando que entre las dos variables existe un 55 % grado de dependencia, otros hallazgos se recopilaron con la curva de COR en el que se pudo verificar que en desempeño directivo el 72% se implica y se asocia con el 73% del liderazgo del director (pedagógico). El autor la investigación pudo concluir científicamente que la gestión escolar depende obligatoriamente del liderazgo que ejerce el directivo en la organización educativa. Este estudio permite verificar que, en la organización educativa, es muy importante verificar el desempeño del directivo dado que esta variable mantiene relación con la capacidad de saber dirigir y orientar a los otros actores educativos.

Mory y Fernández (2018), desarrollaron un estudio sobre “Relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes de tercer grado de secundaria en una institución del distrito de Huari, respecto a los factores de la primera variable fueron: Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje y Formación integral, las elementos dimensionales del clima en el aula fueron: Contexto imaginativo, Contexto interpretativo, Contexto regulativo-disciplinario y Contexto instruccional, fue un estudio de tipo descriptivo y un diseño correlacional de asociación, para tal efecto, la muestra poblacional empleada fue de 147 educadores, para levantar los datos, se emplearon cuestionarios conformado por 15 reactivos y el instrumento (School Environment Scale) para evaluar el clima en el aula que tuvo con 24 preguntas. Después del procesamiento de los datos, se observaron importantes resultados como por ejemplo, el 62% de participantes refiere que se desarrolla un buen liderazgo pedagógico, análogamente el 52% tiene la percepción que el clima en el aula se desarrolla regularmente; en cuanto a los resultados correlacionales se evidenció que entre las variables estudiadas existe una correlación de Pearson equivalente a $r=0,473$ y $p=0.000$ ($p<0.05$), por lo tanto se pudo dar como conclusión que la forma en cómo los estudiantes perciben el clima dentro del aula se asocia directamente con la forma en cómo se lleva el liderazgo pedagógico entre docentes.

De acuerdo a los textos revisados se dan a conocer los trabajos previos en Piura Abad (2018) desarrolló un trabajo sobre La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra” en la región Piura” este investigador regional enmarca su tesis es un estudio básico, con la intención de correlacionar las dos variables, pero sin necesidad de alterarlas o modificarlas (no experimental), de la misma manera se encuadra en un enfoque con orientación cuantitativa (recopilar datos y procesarlos con la estadística). Los hallazgos principales han develado que las cuatro dimensiones de la gestión se asocian con el liderazgo pedagógico, en cuanto a la relación que mantiene la V1 y V2 es muy significativa (Rho de 0,872** y Sig. <0.01), a nivel descriptivo se verificó que en gestión educativa la mayoría percibe un nivel regular de la misma manera en liderazgo pedagógica. Este autor ha podido demostrar de forma científica que los procesos que están dirigidos a fortalecer los proyectos educativos está asociada con su capacidad de influir a los otros en la mejora escolar, básicamente para comprometerse y ejecutar diversas acciones estratégicas.

Mena (2017) en su tesis “El rol del director en la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo. Estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión-Piura, es una investigación descriptiva explicativa, recopila datos de forma cuantitativa, no tuvo la necesidad de experimentar, fue necesario encuestar a 45 individuos (directores de primaria y secundaria). Para recolectar los datos fue necesaria la administración de dos encuestas acompañado de una guía de entrevista. Con ello se pudo identificar que más del 60% de los individuos evaluados refieren que no tienen un dominio profundo sobre los lineamientos esenciales y básicos para efectuar una adecuada gestión del conflicto en el marco de buen desempeño del directivo implementados a nivel nacional, los cuales no alcanzan cada nivel de logro de los indicadores estipulados en las organizaciones educativa. En este sentido se llegó a la conclusión que existen en las instituciones educativas evaluadas existe la gran necesidad de capacitar a los directores sobre la gestión de conflictos.

Dentro de las teorías que sustentan el estudio del liderazgo del director es preciso señalar que:

Uno de los grandes desafíos que enfrentan las organizaciones educativas es poder brindar una gestión educativa eficiente, específicamente las estructuras administrativas de los centros educativos del estado, en los que es necesario abrir caminos que faciliten las vías de desarrollo hasta lograr una transformación educativa desde y para las escuelas. Más que todo es importante reconocer que la gestión educativa va de la mano de la capacidad del director para dirigir con eficiencia y eficacia una organización, su actor debe ser de forma pertinente y relevante, con apertura, madurez y flexibilidad para enfrentar los problemas escolares (Cassasus, 2000 citado por Aguerrondo 2014).

El director es quien debe ejecutar la Gestión Pedagógica de una Institución Educativa, donde lo más importante como resultado de una buena Gestión Pedagógica es el rendimiento escolar en términos adecuados nos referimos al proceso de enseñar (docente) y al proceso de aprendizaje (estudiantes), y así mismo todo lo demás debe articularse en base a estos dos procesos (García, Crispín y Salgado, 2018).

En este apartado se da a conocer algunos conceptos sobre el liderazgo del director

El liderazgo del director o también llamado liderazgo pedagógico, involucra todas las funciones que tiene el director, es decir la forma cómo hace las gestiones respectivas para la institución, también tiene que ver con responsabilidades de administración, de gerencia, gestiones del personal que labora con él, la distribución adecuada del presupuesto, actividades regulatorias de planificación entre otras más. Un buen liderazgo orienta a la conducción idónea de todos los proyectos y metas que realiza el director para facilitar y de esta manera obtener la intencionalidad del directivo encausadas a mejorar las condiciones pedagógicas de la institución (Alemán, Sancho & Gómez, 2015). Esta definición, robustece la premisa que es la responsabilidad del director que desde la asunción de sus responsabilidades se convierte en un líder, en otras palabras alude a un conjunto de actividades que van desde planificar hasta saber regular adecuadamente las

actividades con la única meta de hacer eficiente y efectiva la misión de la institución donde se desempeña.

Para otros investigadores, tiene que ver con forma en cómo se conduce la institución y qué características presenta la institución donde labora el director, que es quién tiene como prioridad ofrecer una educación con los estándares mal alto exigidos por las autoridades competentes siempre buscando el bienestar integral de todos los discentes (Trilce, 2016). De este autor se puede inferir que el liderazgo pedagógico es qué que se enfoca en mejorar sustantivamente los procesos de enseñanza y la satisfacción y bienestar de los alumnos por medio de las funciones del director.

Las características de un buen líder pedagógico, consiste en el esfuerzo continuo para el mejoramiento y optimismo de los procesos relacionados al aprendizaje de los educandos y el proceso de enseñanza en el caso de los profesores, se trata de buenos profesionales en pedagogía, que creen y puedan confiar en el grupo de personas que tiene a cargo, fomentan al cumplimiento satisfactorio de las responsabilidades del quehacer de forma colectivo (Hubert, 2013). Bajo este enfoque, se comprende que un líderes con estas cualidades, siempre estará orientado a encontrar un equilibrio entre el proceso de enseñanza y la dinámica de la educación, quien en su conjunto forman el clima escolar.

De acuerdo a Murillo (2010) el director en condiciones de líder, cumple con sus obligaciones por lo tanto presenta estas convicciones: a) las acciones que ejecuta tienen un gran trascendencia e impacto b) La función que desempeña sólo puede realizarse en concordancia con otros. c) Es indefectible aprender a escuchar. d) El compromiso de la escuela con la misión planteada debe reflejarse en términos de logros de los estudiantes, es decir rendimiento escolar. Esos logros desarrollados mejoran sustancialmente la vida de todo el plantel educativo específicamente los estudiantes.

El director como líder del equipo, representa una competencia conductual, siendo la habilidad para declamar los recursos personales de los que conforman el equipo que tiene a cargo, actuando con pertinencia en situaciones educativas en

base a los estándares de la Institución Educativa (Torres, Badillo, Valentin y Ramírez, 2014).

La variable liderazgo del director se sustenta dentro de las siguientes teorías:

Teorías situacionales o funcionalistas de Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) citado por Zuzama (2014), ambos autores exponen que estas teorías enfatizaron las variables situacionales con las que los líderes deben lidiar, criticando la idea de un conjunto universal de rasgos asociados con el liderazgo efectivo. Buscan un comportamiento de liderazgo eficaz. Para encontrarlo, por ejemplo, los investigadores de Ohio emplearon cuestionarios a muchos colaboradores de una Universidad Estatal, para poder identificar estilos de comportamiento exitosos. Identificaron dos categorías amplias de comportamiento de liderazgo: consideración (o preocupación por el bienestar de los subordinados) y estructura de inicio (preocupación por el logro de metas).

Como pieza clave de este enfoque teórico según Sánchez (2010), podemos encontrarlo en la teoría del Campo Social de Kurt Lewin, de manera particular nos referimos a los experimentos de éste con Lippitt y White en 1938 y 1939, los cuales dejan muy claro el clima que percibe cada grupo en referencia a tres estilos: *laissez-faire*, autoritario y democrático:

En tal sentido, Lewin, K. (1939), establece tres estilos de ejercicio de liderazgo:

a) El autocrático o también denominado autoritario, tiene que ver con un tipo de liderazgo vertical, donde el líder y sólo él articula las actividades, metas y las funciones a desarrollarse, y en su forma de controlar estos procesos actúa de forma inflexible, no tiene la capacidad de escucha activa a sus colaboradores ni mucho menos acepta las opiniones de sus subordinados para la toma de cualquier decisión dentro de la organización. El líder *laissez-faire*, es el tipo de liderazgo, donde él no se compromete en coordinar los proyectos a desarrollarse, sino que son los colaboradores quienes deben hacerlo empezando de cómo se planifican hasta su organización respectiva (Chircca y Reyes, 2014). (Sánchez y Barraza, 2015). Mientras que el primer tipo de liderazgo es muy vertical y controlador, no da libertad a sus subordinados, en el caso del segundo, actúa de

forma indiferente, no se involucra en la articulación de las actividades sino que son los empleados quienes deben hacerlo.

La Teoría de la contingencia de Fiedler, es una calificación o tipo de teoría de contingencia, afirma que la eficacia del liderazgo depende de la situación, y hay numerosos factores, como la naturaleza de la tarea, la personalidad del líder y la composición del grupo que se dirige. Afirma que el liderazgo efectivo depende notoriamente del estilo de liderazgo, pero del control sobre la situación. Es necesario que haya buenas relaciones entre el líder y los miembros, una tarea con objetivos y procedimientos claros, y la capacidad del líder para repartir recompensas y castigos. Carecer de estos tres en el contexto y la combinación adecuados resultará en un fracaso de liderazgo. Fiedler creó la escala de compañeros de trabajo menos preferida, donde los líderes se preguntaban qué rasgos se pueden atribuir al compañero de trabajo que menos le gusta al líder. (Sánchez, 2010).

La Teoría de la trayectoria-meta de Robert House y colaboradores, es una teoría basada en especificar el estilo o comportamiento de un líder que mejor se adapta al empleado y al entorno laboral para lograr una meta. La teoría de la ruta-meta se puede considerar mejor como un proceso en el que los líderes seleccionan los comportamientos específicos que mejor se adaptan a las necesidades de los empleados y su entorno de trabajo para que puedan guiar mejor a los empleados a lo largo de su camino en la obtención de su trabajo diario, actividades (metas). (García, 2015).

En resumen, la teoría del camino-objetivo promueve la idea de que los líderes pueden mejorar el rendimiento de la organización al afectar la motivación de los seguidores. Al examinar la motivación del seguidor, los líderes deben examinar las características del seguidor y de la tarea. (García, 2015).

Likert (1961) citado por Morales (2017), da a conocer las características de los líderes eficaces, el cual muestra que son una sumatoria de comportamiento que desembocan en la buena conducta del líder a) Incremento de relaciones positivas que mejoren la autoestima de sus integrantes; b) preservar un sentido de lealtad al grupo; c) obtener un alto performance de rendimiento y transmitir entusiasmo

para alcanzar los objetivos grupales; d) poseer conocimientos técnicos; e) coordinar y planificar.

Frente a lo expresado, existen diversas investigaciones sobre las tipologías del liderazgo del director, cabe mencionar que esta tesis acoge la propuesta planteada por Hargreaves y Fink, 2003; 2004; 2005 citado por Hargreaves (2009), quienes plantean el concepto de Liderazgo sostenible (Sustained leadership), basado en siete principios: 1) El liderazgo sostenible genera y mantiene un aprendizaje sostenible; 2) asegura el éxito en el tiempo; 3) apoya el liderazgo de otros; 4) dirige su atención a la justicia social; 5) desarrolla, más que utiliza, los recursos humanos y materiales; 6) desarrolla la diversidad y la capacidad del entorno; 7) tiene un compromiso activo con el entorno (Hargreaves, 2009).

Por tanto, resulta de gran importancia que el trabajo que se realice en toda organización sea un trabajo en equipo coordinado, en el que se puede acordar criterio para el actuar, así mismo se sabe que el trabajo colaborativo es de gran importancia porque ayuda a fortalecer la identidad de los profesionales y dar más valor e importancia de su actor pedagógico (Bolívar, 2010).

El colaborar en el la organización ayuda a construir y transmitir mediante la cultura, espacios de intercambios, las mismas que se tornan importante y que forman parte de la forma en que se efectúan las cosas en el centro educativo, de modo que cuando no se da esto, el director tiene la responsabilidad de diseñar espacios donde se pueda trabajar y promover el intercambio y que se compartan preocupaciones, así la tarea del director líder no sea como una estrella fugaz, sino que perdure en términos de liderazgo sostenible (Bolívar, 2010).

Por tanto, es necesario recalcar que, construir el saber sobre la enseñanza es producto de los momentos de trabajo en conjunto y que involucra el motor para desarrollarse profesionalmente de los colaboradores (docentes); un directivo debe ejercer el liderazgo creando un espacio armonioso que se caracteriza por la dinámica relacional que hay entre los colaboradores de una organización, lo que ayuda a todos los a construir conocimientos pertinentes, en base a lo que hay que hacer y el cómo se debe hacer. Entonces, el director promueve la construcción de

una cultura de aprendizaje para cada miembro del centro educativo y no exclusivamente para los estudiantes (Hernández, 2020).

Así mismo, el director líder ayuda a que el trabajo en equipo logre resultados satisfactorios, evaluando y verificando el cumplimiento de los objetivos institucionales y personales, además debe promover las buenas relaciones entre colaboradores, retroalimentando, convirtiendo el aprendizajes, evaluación y reflexión en ruta adecuada, que permita el crecimiento individual, estando alerta y actuando con prudencia antes situaciones injustas o poco éticas, en donde se den soluciones adecuadas a problemas diversos de la Institución Educativa.

De acuerdo a Valles, Rodríguez, Del Valle, Rojas y Jiménez (2017), el liderazgo del director tiene cuatro dimensiones las cuales: planificación, organización, gestión pedagógica y evaluación las mismas que le permiten al director asumir todas las actividades realizadas y por realizarse dentro de la escuela, lo que le permite la ejecución de un trabajo estructurado y sistemático, sin empirismo e improvisación

1) Dimensión planificación proporciona el marco teórico para la acción que se halla en la mentalidad de la organización y sus empleados, esto permitirá que tanto los empleados y jefes en una organización analicen de la misma manera las situaciones estratégicas y las alternativas con un lenguaje común y decidan sobre lo que es mejor para su organización (Yarleque, 2019).

Por su parte Robbins (2006), sostiene que planificar es un tarea compleja y objetiva, así mismo ayuda a definir metas, con ella se puede establecer estrategias que permitan efectuar planes idóneos para la realización de las actividades u objetivos institucionales. Se puede inferir que la labor de planificar del director le ayuda a saber dirigir a las personas que tiene a su cargo para el logro de una meta determinada.

2) Dimensión organizacional, esta dimensión tiene que ver con que el líder pueda desarrollar una buena gestión en los recursos humanos, ya que se tienen bien definidos las cosas que se quiere lograr, esto permite estar correctamente familiarizados con los procesos que se van a seguir de form secuencial, la organización en fundamental porque permite la motivación en el personal con

cada tarea a cumplirse. Bajo este contexto, se da por sentado que la comunicación y la organización son dos columnas capitales de un líder que actúa democráticamente, ya que valoras a sus colaboradores considerando que son dignos de confianza y entregados a sus funciones (Darling, 2020).

3) Dimensión gestión pedagógica, aquí la tarea más importante que se deben fortalecer son las relaciones y vínculos que los colaboradores realizan con modelos y conocimiento didácticos. En este factor, se compromete la forma de enseñanza, seleccionando el modelo que más se ajusta a la realidad social para realizar una buena enseñanza. Saber cómo la forma en que se desempeña en el profesor tuene que ver con la forma como se da el aprendizaje, hace alusión a considerar a los criterios para evaluar y controlar los resultados a nivel de la institución (Ñañez y Lucas, 2018).

4) Dimensión evaluación, la gestión del director esta mediada por su propia conducta para llevar a cabo las funciones que le corresponden a partir de la evaluación del personal y de la institución en general, organizando cada tarea que se desarrolla, así también se consideran otros elementos como la optimización de la calidad de los aprendizajes y del desenvolvimiento de cada educador.

Si un Director presenta su Plan Anual de Trabajo (P.A.T), Proyecto Educativo Institucional (P.E.I), Reglamento Interno (R.I), Proyecto Curricular Institucional (P.C.I), cumple sus obligaciones, es responsable en su trabajo siendo capaz de trascender y ser líder del equipo de trabajo, se puede presumir que posiblemente mejore la educación reflejada en el rendimiento escolar ya que los alumnos y alumnas son la razón y el eje principal de toda acción educativa.

En lo que respecta a la segunda variable de estudio, rendimiento académico cabe mencionar que: El rendimiento escolar es considerado un indicador de calidad y eficacia en la educación, no solo depende de aspectos cognitivos, también tiene que ver con aspectos intrínsecos y extrínsecos de cada alumno. Es sumamente importante saber determinar la forma como se encuentra los alumnos, saber detectar sus características, pero también las dificultades a nivel académico y social. Las ventajas de conocer esta realidad, ayuda realizar actividades preventivas sobre el fracaso escolar y articular medidas de intervención. Respecto

a las variables que tienen que ver con el desempeño de los alumnos son complejos, además es un poco difícil determinar el efecto significativo en los alumnos (Rodríguez y Madrigal, 2016).

Algunos autores han brindado sus conocimientos para definir el rendimiento académico:

Según García (2019), el rendimiento académico son los resultados que obtienen los alumnos en función del transcurso de la enseñanza-aprendizaje. Puesto que la operación formativa comienza en un proceso cuyo objetivo es la enseñanza, la misma que está representada por la mejora y valoración del incremento en el rendimiento académico del estudiante.

Desde la perspectiva de Jiménez (2000) sostiene teóricamente que el rendimiento en la escuela que muestra un individuo, es su nivel o grado de conocimientos que demuestran en una asignatura en comparación con lo esperado para su edad cronológica y el grado en el que se encuentra. Se infiere que el rendimiento está en relación a lo que el estudiante evidencia en las asignaturas en función a su escolaridad y edad.

Para Pérez y Gardey (2008) nos manifiesta que el rendimiento académico “hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquél que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de un periodo cursado” (p.11). Se deduce que el rendimiento es la evaluación que se hace a los estudiantes en función a su desempeño diario, semestral o anual y que se expresa en sus notas.

Bajo los conceptos mencionados se puede acordar que la segunda variable de estudio es un sistema que se encarga de medir los logros y la construcción de conocimientos en el alumno (a), los cuales se crean por la intervención de didácticas educativas que son evaluadas a través de métodos cualitativos y cuantitativos en sus asignaturas.

El propósito del rendimiento escolar o académico es obtener una meta educativa, un aprendizaje. En así que son múltiples los factores del complejo unitario llamado rendimiento. Son procesos de aprendizaje que promueve la escuela e

implican el cambio de un estado determinado a un estado nuevo; se alcanza con la integridad en una unidad diferente con elementos cognitivos y de estructura. El rendimiento varía de acuerdo con las circunstancias, condiciones orgánicas y ambientales que determinan las aptitudes y experiencias (Lamas, 2015).

Respecto a las dimensiones del rendimiento académico Montes y Lerner (2015) citados por Rosado (2019) proponen las siguientes:

a) Dimensión académica que está vinculada con el desarrollo académico causado por los alumnos a lo largo de todo su periodo escolar, esta dimensión hace énfasis en la evaluación cuantitativa específicamente en la ponderación, la cual muchas veces se ve influenciado por la calidad del vínculo que hace posible establecer la asociación con el componente y con el nivel de aprendizaje que tienen los estudiantes, en el que se debe considerar obligatoriamente el ímpetu de saber, la pregunta, la curiosidad, la duda todo en relación a los conocimientos que se imparten para tener el conocimiento básico que permite autonomía y que ayuda a lograr el éxito. En otras palabras, son los conocimientos adquiridos y el nivel de satisfacciones de las necesidades educativas. (Rosado, 2019).

b) Familiar, esta dimensión abarca el acompañamiento que el estudiante recibe por su familia para realizar sus actividades de la escuela, también abarca la percepción que tiene sobre el nivel de comunicación familiar dentro que hay dentro del núcleo familiar, como se sabe para un estudiante es muy importante el rol que desempeña su familia, quien plasma un gran cantidad de patrones conductuales, valores, principios y sistemas de relación que se dan en cada integrante de la familia, los que suelen ser registrados conscientemente e inconscientemente, en este sentido la dinámica de la familia del estudiante puede ser percibida en la actitud y comportamiento de los estudiantes sus figuras parentales o en general a otros miembros de su familia en forma negativa o positiva. (Rosado, 2019).

c) Personal, esta dimensión está dirigida a la capacidad para tener claro los objetivos educativos así mismo verifica la predisposición que tienen los estudiantes para el aprendizaje, se basa esencialmente en los factores de orden psicológico o también llamados de carácter individual que tienen los estudiantes,

quienes poseen la habilidad de establecer el rendimiento académico producto de las actividades educativas que reciben a diario en su centro educativo (Rosado, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

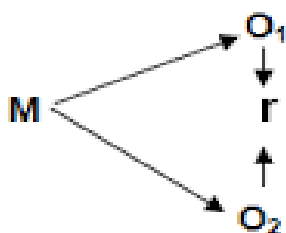
Fue un estudio basado en el enfoque cuantitativo ya que se ha trabajado con datos numéricos lo cual ha facilitado su procesamiento, se han elaborado los resultados descriptivos mediante tablas de frecuencia a nivel de porcentaje, para probar las hipótesis se ha recurrido a estadística inferencial (Destiny, 2017).

Así también fue investigación básica debido a que no se ha habido transformación del conocimiento teórico en recursos tecnológicos, sino que en este estudio se ha buscado conocer y comprender de forma amplia el problema y determinar qué factores pueden estar relacionados con este (Sánchez y Reyes, 2015).

Diseño de investigación

En este trabajo, no se ha realizado ninguna manipulación de variables, para realizar modificaciones y determinar influencia, sino que sólo se ha hecho una evaluación de las variables en un tiempo específico y espacio determinado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

En lo que respecta al diseño, fue descriptivo correlacional, ya que en un primer momento se han identificado y descrito las características de cada variable en función al grupo de estudio, posteriormente se han determinado en qué medida estas variables están asociadas entre sí (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).



Esquema:

M= muestra de sujetos a evaluar (docentes de un centro educativo de Tumbes)

O1=liderazgo del director (primera variable a estudiar)

r=relación

O2=rendimiento académico (segunda variable a estudiar)

3.2. Variables de estudio

Variable 01: Liderazgo del director

Definición conceptual:

Tiene que ver con el liderazgo del equipo directivo y de forma específica tiene que ver con el director, que es aquel que es la persona mayor determinación en lo que respecta el diseño y desarrollo de programas y talleres para mejorar las condiciones educativas de la institución educativa (Chircca y Reyes, 2014).

Definición operacional: Son las funciones que ejerce el director de una institución educativa para brindar una educación de calidad y que fue medido a por medio de una escala de tipo Likert.

Sus componentes son:

- Organización
- Planificación
- Gestión pedagógica
- Evaluación

Variable 02: Percepción del rendimiento escolar

Según Montes & Lerner (2015) tiene que ver con asociación entre los procesos de enseñanza y los resultados que se obtengan mediante la forma como se desarrolle este proceso. En tal sentido, este tema tiene una orientación de dinámica y estática, por lo que es subjetiva a la forma en cómo se la enseñanza en los alumnos, pero se vuelve objetiva con las calificaciones de cada discente.

Definición operacional: Es el nivel de aprendizaje o apoderamiento de los contenidos impartidos dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, y que fue medido mediante un cuestionario con escala de respuesta tipo Likert.

Las dimensiones que componen esta variable de estudio son:

- Académica
- Familiar
- Personal

3.3. Población, muestra y muestreo

Hace referencia a un conjunto de personas o elementos que presentan homogeneidad de características que se determina estudiar (Majid, 2018).

La muestra se compuso por 25 docentes, del centro escolar “San Juan de la Virgen”, del nivel secundaria de la provincia que lleva el mismo nombre y que se encuentra ubicada en la ciudad de Tumbes, ellos trabajaron durante el año escolar 2019. Las edades fluctuaron entre los 26 y 59 años,

Tabla 1.

Distribución de la población

Varones	Mujeres	Total	%
12	13	25	100

12 varones y 13 mujeres.

Para la muestra se consideró a los mismos 25 docentes la Institución educativa siendo este el universo muestral. Por lo que no hubo necesidad de realizar un proceso de muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Yuni y Urbano (2014), mediante la encuesta es posible recolectar información clara y sistematizada, lo cual apoyada en método cuantitativos hace que el proceso de tratamiento de los datos sea más fácil y exacto.

La estrategia básica de obtención de los datos que se utiliza en el estudio es de la encuesta, que permite recabar información confiable respecto a la influencia del liderazgo del director en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundaria de educación básica regular de menores en la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” en la provincia de Tumbes de la región Tumbes.

Se utilizó el Cuestionario el cual es un instrumento que se compone de un conjunto de reactivos orientadas a evaluar las percepciones, sentimientos. Los acuerdos y desacuerdos sobre una determinada variable que es ser problema que

se busca analizar, en cuanto a sus tipos pueden ser de forma diversa, los más empleados son los de tipo Likert (Sánchez y Reyes, 2015).

Para este propósito se administraron y adaptaron 2 instrumentos.

El primero instrumento mide el liderazgo pedagógico, evaluado por los educadores de la casa de estudios, compuesto por 30 ítems y 4 dimensiones, siendo estas las de planificación con 4 ítems (1,2,3 y 14), organización con 8 ítems (4, 5, 8,9, 20, 23, 25 y 26) gestión con 14 ítems (6, 10, 15, 16,17,18,19,21,22,24,27,28,29,30) y evaluación con 4 ítems (7,11,12,13). El tipo de posibilidades de respuesta fue Nunca, casi nunca, a veces, algunas veces y siempre.

El otro instrumento denominado percepción del rendimiento fue desarrollado por Chircca y Reyes (2104) constituido por 30 ítems y 3 dimensiones académico, familiar y personal con respuestas de nunca, casi nunca, a veces, algunas veces y siempre.

Validez

Todos los instrumentos fueron derivados donde tres especialistas quienes analizaron el contenido de cada prueba, verificando que los ítems, indicadores, dimensiones se encuentran direccionadas a medir cada variable de estudio

Confiabilidad

Se corroboró que cada instrumento posee una buena confiabilidad, en este sentido quiere decir, que cada prueba permite medir con confianza, estabilidad las respuestas de los sujetos y que los datos proporcionados no se ven alterados en un tiempo determinado.

3.5. Procedimiento

El autor se dirigió al centro educativo y presentó una solicitud para que las autoridades y específicamente el director conceda el permiso para ejecutar la investigación.

Después de realizar el contacto con la Institución y sus autoridades se dio la autorización para la evaluación por lo que se procedió a conversar con los

docentes para explicarle en qué consistía el proceso de evaluación obtenido el permiso de los docentes.

Fue necesario entregar el consentimiento informado, el cual es un documento escrito en el que los participantes aceptan voluntariamente ser parte del estudio, cabe mencionar que ninguno de sus datos personales es mostrado en la tesis.

Se procedió a la aplicación de los instrumentos, primero se dio lectura a las instrucciones (opciones de respuesta), luego cada prueba fue enumerada para posteriormente ser trasladada a una sábana de Excel.

3.6. Método de análisis de datos

El investigador consideró que al ser una tesis cuantitativa había que recurrir al programa SPSS (programa que se emplea para las ciencias sociales), con el cual se identificó el nivel y porcentaje de las dos variables, luego se determinaría la distribución de los datos y posteriormente se seleccionó el coeficiente de correlación más conveniente que este caso fue, la Rho de Spearman, el nivel mínimo de error es 0.05, deduciendo que se trabajará con el 95% de confianza. En otras palabras, se recurre a la inferencia estadística y a la descriptiva. La información obtenida la presentamos mediante cuadros y gráficos estadísticos que nos permiten visualizar de manera clara y rápida los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Para fines y una adecuada realización de la investigación se han toma en cuenta los siguientes aspectos técnicos.

- Primero, se ha hecho una correcta citación de los autores en consulta, siguiendo los lineamientos de las normas APA en su última versión, es importante señalar que todos los documentos citados en el trabajo han sido incluidos en las listas de bibliografía.
- Para garantizar la participación voluntaria de los participantes, se ha hecho firmar el consentimiento informado como evidencia de que los profesores estaban dispuestos a colaborar el estudio.

- Con la finalidad de cuidar la integridad de los resultados, se ha recolectado toda la información de forma anónima, solo se han pedido algunos datos sociodemográficos.
- Finalmente, a fin de confirmar la originalidad del trabajo se ha considerado pasar la tesis por programa anti plagio y de esta manera evitar dificultades respectivas con el plagio.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Percepción de los niveles del Liderazgo del director por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

	f	%
Alto	5	20,0%
Medio	5	20,0%
Muy Alto	15	60,0%
Total	25	100,0%

Fuente: instrumentos (cuestionarios) que se administraron

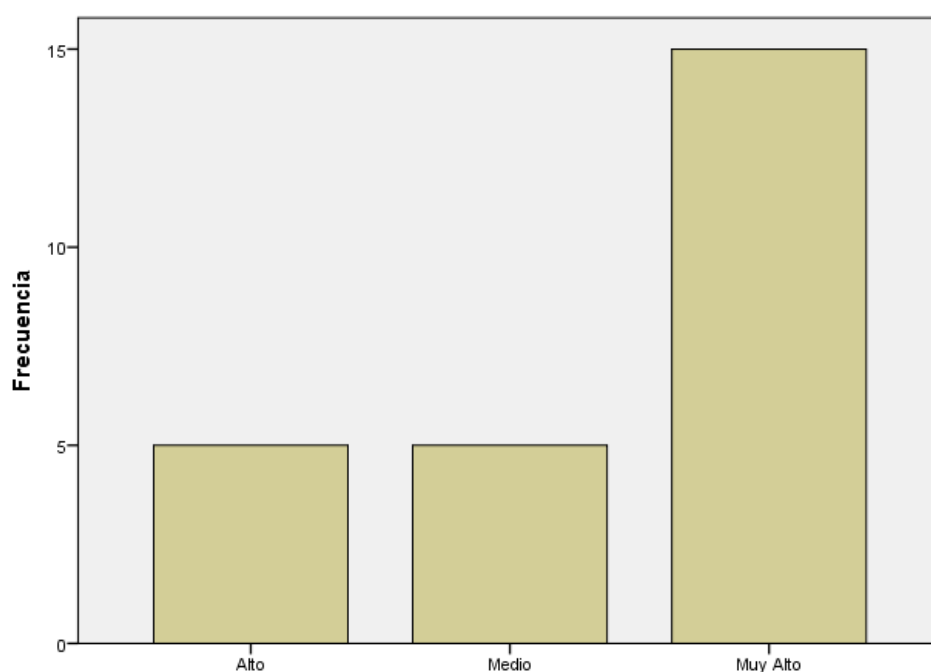


Figura 1. Percepción de los niveles del Liderazgo del director por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

Interpretación:

En la Tabla 2 y Figura 1 observamos en lo que se refiere al Liderazgo del director, un 20% de los docentes muestran una percepción alta de este liderazgo, un 20% una percepción media y un 60% una percepción muy alta.

Tabla 3.

Percepción de los niveles del Liderazgo del director en función a las cuatro dimensiones en los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

	Planificación		Organización		Gestión		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	8	32,0	9	36	4	16	5	20
Medio			6	24	5	20		
Muy Alto	17	68,0	10	40	16	64	20	80
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: instrumentos (cuestionarios) que se administraron

Interpretación:

En la Tabla 3, se visualiza el nivel (frecuencia y porcentaje) de las cuatro dimensiones de la variable liderazgo del director, la mayoría de los colaboradores (docentes) en planificación el 68% se ubica en nivel muy alto, en el componente organización el 40% se posiciona en esta categoría (muy alto), en la tercera dimensión (gestión) el 64% percibe un nivel alto, por último, en la dimensión evaluación la mayor parte 80%, ha coincidido que se encuentra en una categoría muy alto. Todos estos hallazgos permiten visualizar que en general hay un predominio del nivel muy alto en cada componente de la primera variable de estudio.

Tabla 4.

Percepción de los niveles de la percepción del Rendimiento Académico por parte de los educadores del colegio “San Juan de la Virgen”.

	f	%
Alto	12	48,0%
Medio	13	52,0%
Total	25	100,0%

Fuente: instrumentos (cuestionarios) que se administraron

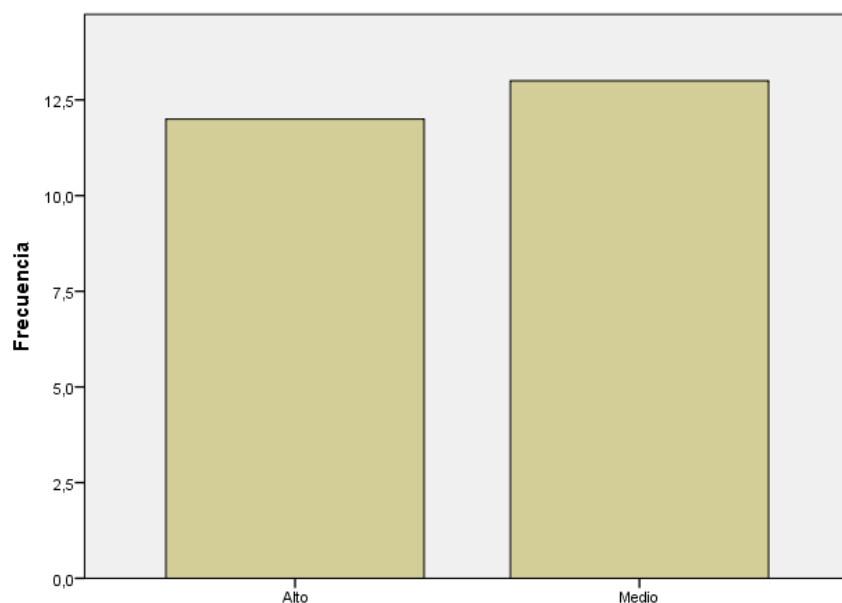


Figura 2. Percepción de los niveles de la percepción del Rendimiento Académico por parte de los educadores del colegio educativo “San Juan de la Virgen”.

Interpretación:

En la Tabla 4 y Figura 2 observamos en lo que se refiere al Rendimiento Académico que un 48% de los docentes muestran una percepción alta y un 52% una percepción media.

Tabla 5.

Percepción de los niveles de la percepción del Rendimiento Académico en función a la dimensión Académica por parte de los profesores del colegio de “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

	Académica		Familiar		Personal	
Alto	22	88	2	8	13	52
Medio	3	12	21	84	12	48
Bajo	-	-	2	8	-	-
Total	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: instrumentos (cuestionarios) que se administraron

Interpretación

En la Tabla 5, se puede verificar que la segunda variable tiene tres dimensiones, en el primer componente (académica) el 88% percibe un nivel alto, en la dimensión familiar se verifica que hay un cambio puesto que el 84% percibe un nivel medio, por último, en la tercera dimensión (personal), los sujetos encuestados han percibido que el nivel se ubica en una categoría alta 52%. En general se ha podido verificar que la segunda variable, existe una tendencia buena pero que necesita ser intervenida a tiempo.

Tabla 6.

Prueba de normalidad sobre los datos de Liderazgo del director y de la Percepción del Rendimiento Académico por parte de los educadores del colegio de “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

Prueba de Normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,737	25	,000
Rendimiento			
V2	,875	25	,005
Liderazgo			

Análisis inferencial

En la Tabla 6, se visualiza que al aplicar la prueba Shapiro-Wilk para conocer la distribución de los datos, se ha obtenido un valor de 0.737 y una significación de 0.000 en la percepción del Rendimiento académico y 0.875 y una significación de 0.005 en el Liderazgo del Director, por lo tanto se puede concluir que los datos no se tienen una distribución simétrica y en este sentido para determinar la relaciones entre variable se empleara prueba no paramétricas.

Tabla 7.

Relación entre Liderazgo del director (V1) y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.

			Académica	Familiar	Personal	Total
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,250	,032	,516**	,410*
		Sig. (bilateral)	,228	,880	,008	,042
		N	25	25	25	25

Análisis interpretativo (comprobación de hipótesis general)

De acuerdo a lo observado en la Tabla 7, se aprecia que las dimensiones académica y familiar del rendimiento académico no mantienen relación con el liderazgo del director dado que el valor de significancia es superior a 0.05 pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal. En general se evidencia que entre las dos variables existe un Rho de 0,410* y el Sig. es 0,042 < 0.05 (significativa). Científicamente se ha corroborado que el liderazgo del directo mantiene una relación moderada con la percepción del rendimiento académico por parte de los docentes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes.

Tabla 8.

Relación entre la primera dimensión de V1 (Planificación) y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.

			Académica	Familiar	Personal	Total
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	,184	,017	,634**	,334
		Sig. (bilateral)	,378	,937	,001	,103
		N	25	25	25	25

Análisis interpretativo

De acuerdo a lo observado en la Tabla 8, se aprecia que las dimensiones académica y familiar no mantienen relación con la dimensión planificación, pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal. En general se evidencia que no existe relación significativa entre los elementos de estudio.

Tabla 9.

Relación entre la segunda dimensión de V1 (Organización) y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.

			Académica	Familiar	Personal	Total
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	,305	,150	,626**	,565*
		Sig. (bilateral)	,139	,474	,001	,003
		N	25	25	25	25

Análisis interpretativo

De acuerdo a lo observado en la Tabla 9, se aprecia que las dimensiones académica y familiar no mantienen relación con la dimensión organización, pero si tiene asociación significativa y directa con el factor personal y el total. De manera general se podría indicar que la hipótesis se comprueba parcialmente.

Tabla 10.

Relación entre la tercera dimensión de V1 (Gestión) y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.

			Académica	Familiar	Personal	Total
Rho de Spearman	de Gestión	Coeficiente de correlación	,264	,026	,471*	,408*
		Sig. (bilateral)	,202	,902	,017	,043
		N	25	25	25	25

Análisis interpretativo

De acuerdo a lo observado en la Tabla 10, se aprecia que las dimensiones académica y familiar no mantienen relación con la dimensión gestión, pero si tiene asociación significativa y directa con el factor personal y el total. De manera general se podría indicar que la hipótesis se comprueba parcialmente.

Tabla 11.

Relación entre la cuarta dimensión de V1 (Evaluación) y las dimensiones de la Percepción del Rendimiento Académico en el personal docente de un centro educativo de Tumbes.

			Académica	Familiar	Personal	Total
Rho de Spearman	de Evaluación	Coeficiente de correlación	,348	-,204	,163	,189
		Sig. (bilateral)	,088	,328	,437	,366
		N	25	25	25	25

Análisis interpretativo

De acuerdo a lo observado en la Tabla 11, se aprecia que la dimensión evaluación, no presenta relación significativa con ninguna de las dimensiones de la percepción del rendimiento. En general se evidencia que no existe relación significativa entre los elementos estudiados.

V. DISCUSIÓN

Después de haber procesado los datos, y habiendo resultados importantes, se pasó a elaborar la discusión considerando los objetivos planteados referido a la determinación de los niveles de liderazgo del director por parte de los profesores de esta casa de estudios. Se obtuvo y en relación al total de este liderazgo que un 20% de los docentes muestran una percepción alta, un 20% una percepción media y un 60% una percepción muy alta, esto nos indica en términos generales que los docentes tienen una excelente percepción del trabajo del Director, que este lidera magníficamente los procesos de organización y gestión de la institución Educativa y genera satisfacción cada una de las acciones que este emprende. Es por tanto la forma en cómo se gestiona y se conduce a la institución realizadas por el director que busca facilitar una educación con los estándares mal altos establecidos a los discentes (Trilce, 2016), el objetivo más importante que debe alcanzar este como promotor y conductor de las acciones educativas en el colegio. Por lo tanto y por los resultados obtenidos este director es un tipo de líder que se esmera por hacer mejorar y optimizar los procesos que tienen que ver con el aprendizaje con los alumnos y con la dinámica de la enseñanza que involucra a los profesores de esta casa de estudios, es decir son un buen equipo y realizan muy bien sus funciones pedagógicas son unidos para trabajar en equipo para mejorar la calidad de la educación que se ofrece (Hubert, 2013). Teniendo su accionar un impacto y una trascendencia social importante en su comunidad. De forma análoga, se pueden mencionar hallazgos importantes en el trabajo de Acosta (2017) en Colombia con su trabajo orientado a conocer cómo se relaciona los estilos de liderazgo en la en la gestión directiva en una institución de Colombia, donde se trabajó con una muestra estuvo constituida por 58 profesores, 3 directivos y 50 alumnos. De acuerdo a los resultados evidenciados, un promedio de 50% de los docentes tienen un alto grado de aceptación frente al papel que desempeña el rector manifestando que aprecia y admira el estilo de liderazgo transformacional que él emplea, lo mismo sucede con los estudiantes en donde un 70% refiere sentirse contento con la labor del director y su liderazgo. El investigador concluye que el director de la institución educativa es una persona que se rige de acuerdo a las normatividades y leyes emitidas por el Ministerio de educación Nacional, haciendo que su estilo de liderazgo se vea marcado por la

legislación educativa, lo mismo que debería suceder en el Perú pero que no siempre se da siendo este caso un ejemplo de que si es posible seguir las normativas vigentes, tener un buen desempeño y tener una excelente percepción de sus subordinados.

Al realizar un análisis por cada una de las dimensiones encontramos en relación a la dimensión planificación que el panorama es muy similar a lo obtenido de manera general que un 32% de los docentes muestran una percepción alta de esta planificación y un 68% una percepción muy alta lo que implica que el Director después de evaluar los aspectos de su accionar es capaz de tomar las decisiones más adecuadas para la mejora de la institución de manera muy efectiva según lo percibido por los docentes, esta percepción esta mediada de una u otra forma también por el trato y la disposición que muestra el Director frente a sus subordinados. En este sentido Robbins (2006) considera que la planificación que ejerce el director es el además de definir metas para el logro de objetivos fundamentalmente, el establecimiento de la estrategia y desarrollo de planes para coordinar las actividades. Se puede inferir por lo tanto que la labor de planificar del director le ayuda a saber dirigir a las personas que tiene a su cargo para el logro de una meta determinada.

En relación a la dimensión organización se puede visualizar que un 36% de los docentes muestran una percepción alta, un 24% una percepción media y un 40% una percepción muy alta de esta organización por parte del director, con lo cual se demuestra una vez el alto nivel de buena percepción que tienen los docentes sobre la capacidad de organización del Director, es decir este es percibido como un líder que emprende las tareas con orden dedicación y efectividad al tener claro cuáles son las metas de la organización, sabe los pasos que debe seguir además de que la institución educativa le ayuda a sentirse motivado con estas tareas que debe cumplir, siendo la motivación la comunicación y la confianza los elementos fundamentales para conseguir cualquier cosa que se proponga en bien de los docentes y alumnos.

En la Tabla 4 y Figura 4 se visualiza respecto al Liderazgo del director en la dimensión Gestión que un 16% de profesores tiene una alta percepción, un 20% una percepción media y un 64% una percepción muy alta de esta gestión por

parte del director. Igualmente es una percepción muy buena que considera que el director es capaz de dirigir de manera certera las formas como se enseña, así como el modelo teórico más idóneo para tal fin, además de identificar como las forma en que el profesor se desempeña, tiene una influencia capital en el aprendizaje de los educandos, así como las ventajas y aporte a la educación que tiene conocer adecuadamente cada criterio de evaluación y sabe interpretar los resultados obtenidos (Ñañez y Lucas, 2018).

Esta forma de actuar modelaría la manera como los docentes se relacionar con sus estudiantes, generando un clima pertinente donde es posible opinar interrogar y discutir, logrando de esta manera una participación activa en una sociedad democrática, influyendo en el rendimiento escolar (Valles, et al, 2017).

En la Tabla 5 y Figura 5 observamos en lo que se refiere al Liderazgo del Director en la dimensión Evaluación que un 20% de los docentes muestran una percepción alta, un 80% una percepción muy alta de esta Evaluación por parte del director, en relación a esta última dimensión que tiene que ver con los resultados educativos, igualmente los docentes perciben que el director puede llevar a cabo un proceso adecuado de evaluación del funcionamiento de la institución y del personal, orientando al desarrollo de cada actividad, entre otros aspectos, así como estar apuntado a optimizar la calidad de los aprendizajes y del desempeño docente. Se puede inferir que si un Director presenta su Plan Anual de Trabajo (P.A.T), Proyecto Educativo Institucional (P.E.I), Reglamento Interno (R.I), Proyecto Curricular Institucional (P.C.I), cumple sus obligaciones, es responsable en su trabajo siendo capaz de trascender y ser líder del equipo de trabajo, se puede presumir que posiblemente mejore la educación reflejada en el rendimiento escolar ya que los alumnos y alumnas son la razón y el eje principal de toda acción educativa.

En lo referente a la percepción del rendimiento académico encontramos en lo que se refiere al factor general que un 48% de los docentes muestran una percepción alta y un 52% una percepción media. Lo mismo sucede en cada una de las dimensiones así tenemos que en la dimensión Académica un 88% de los docentes muestran una percepción alta y un 12% una percepción media. En la dimensión familiar un 8% de los docentes muestran una percepción alta 8% una

percepción baja y un 84% una percepción media y en la dimensión personal que un 52% de los docentes muestran una percepción alta y un 48% una percepción media. Estos resultados corroboran la buena percepción que los docentes tienen en general de la institución tanto en el plano académico como organizativo. En el plano académico referido a una percepción adecuada de la calidad de los aprendizajes que tienen los estudiantes y la satisfacción de las necesidades educativas, en el plano familiar a una percepción de un adecuado acompañamiento del estudiante por parte de sus familias y percepción también adecuada del rol que cumplen los padres en la formación de valores y patrones de comportamiento y en la dimensión personal referida también a una buena percepción de los docentes a la predisposición que tienen los alumnos para el aprendizaje.

En lo que respecta a la hipótesis General que dice que “El liderazgo del director se relaciona significativamente con la percepción del rendimiento académico por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se aprecia que las dimensiones académica y familiar del rendimiento académico no mantienen relación con el liderazgo del director dado que el valor de significancia es superior a 0.05 pero si tiene relación significativa y directa con la dimensión personal y con la dimensión total. Lo que significa que si existe una relación significativa entre la primera variable liderazgo del director con la percepción del rendimiento académico en términos globales. Esta investigación está en concordancia con el trabajo de investigación de Rosado (2019), quien en su tesis “Influencia de la gestión pedagógica en el rendimiento académico de los estudiantes en una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018”, demuestran que existe una correlación positiva considerable ρ ($\rho = 0,954$) entre la gestión pedagógica con el rendimiento académico de los estudiantes. Esta investigación demuestra de forma científica que en una institución la capacidad de dirigir los procesos pedagógicos en relación a la labor docente afecta el desenvolvimiento y consecuentemente los aprendizajes de los estudiantes, dado que el rendimiento académico es una variable que no sólo depende de factores propios del estudiante sino de otros factores como lo es la gestión educativa. Pero también discrepa con los resultados encontrados por García (2019) que en su tesis “Liderazgo directivo, desempeño docente y

rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016”, encontró una correlación de $Rho = .521$, entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, incidiendo esto en el rendimiento académico que alcanza un nivel regular. Con respecto a la primera y segunda hipótesis específica se halló una relación de $Rho = .507$ y $Rho = .565$, respectivamente. Tales resultados expresan que los directivos necesitan replantear los procesos de gestión del aprendizaje y la estructura organizativa dentro la institución educativa, de la misma manera los profesores deben esforzarse por potenciar sus capacidades en el desempeño de sus labores dentro del aula con respecto a sus capacidades pedagógicas, culturales y políticas. Como podemos observar hay investigaciones en las que el liderazgo del director es adecuado e influye significativamente en varios de los aspectos del rendimiento académico, mientras que otros encuentran dado la poca percepción de capacidad de liderazgo del director que presenta que este afecta de una u otra manera el buen rendimiento escolar de la institución Educativa.

Con referencias a las a las hipótesis por cada dimensión, podemos observar que en la primera que dice H1: Existe relación entre el liderazgo del director (planificación) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. En resultados se aprecia que las dimensiones académica y familiar no mantienen relación con la dimensión planificación, pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal. En general se evidencia que no existe relación significativa entre los elementos de estudio. Este resultado resulta un tanto contradictorio con el resultado general en la que, si existe una relación con respecto a los resultados totales tanto del liderazgo como de la percepción del rendimiento académico, esto probablemente se deba a que muchas de las dimensiones del liderazgo, y en particular esta son parte integrantes de la percepción global pero bastante independiente en su concepción ya que tiene que ver más como sostiene Yarleque (2019) con situaciones estratégicas y análisis de alternativas que permitan tomar decisiones oportunas para la mejora de la institución. Siendo las acciones que realiza el director mucho más amplias en relación al proceso de la calidad de los aprendizajes y del desempeño docente.

Sin embargo y como se mencionó al principio, si existe una relación del liderazgo del director con la percepción del rendimiento y está ligada al aspecto personal referida a la percepción que tienen los docentes de la capacidad para tener claro los objetivos educativos así como la predisposición que tienen los estudiantes para el aprendizaje, se basa esencialmente en las dimensiones de carácter individual o psicológico que presentan los estudiantes, los mismos que son capaces de determinar el rendimiento académico que estos obtengan dentro del proceso enseñanza-aprendizaje (Rosado, 2019). Esta percepción concuerda con lo hallado por Rosado (2019), en su tesis “Influencia de la gestión pedagógica en el rendimiento académico de los estudiantes en una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018”, en la que los resultados de la investigación demuestran que existe una positiva correlación y considerable entre la gestión pedagógica y el rendimiento académico de los estudiantes donde ρ ($\rho = 0,954$) y el nivel de significancia p_{valor} (**Sig=0,000 ≤ 0,001**), Esto referido en mayor medida en que la labor docente afecta el desenvolvimiento y consecuentemente los aprendizajes de los estudiantes.

En lo que respecta a la H2: Existe relación entre el liderazgo del director(organización) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se encontró que las dimensiones académica y familiar no mantienen relación significativa con la dimensión organización, pero si tiene relación significativa y directa con el factor personal y el total. Lo cual implica que en términos globales la hipótesis se comprueba parcialmente. Una vez más se demuestra que el factor personal de la percepción del rendimiento académico está unido al factor liderazgo del director en la dimensión organización esto implica que para que se desarrolle un adecuado desempeño de los alumnos y estos obtenga el máximo rendimiento en opinión de los docentes se requiere que el director deba emprender un conjunto de tareas de organización las que conlleven orden dedicación y efectividad, así como un conjunto de metas bien delineadas y que puedan ser llevadas a cabo con prontitud y dedicación. Estos resultados concuerdan con algunos aspectos del trabajo de Crispín (2019). en su trabajo de investigación “Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la

UGEL 05. 2018”, en la que encuentra en el análisis de los datos que la gestión escolar centrada en el aprendizaje está asociada y es explicada por el desempeño directivo y del liderazgo pedagógico, y esto según los estudios previos mejora los aprendizajes de los estudiantes. Situación que demuestra que el liderazgo directivo que implica saber dirigir y gestionar una organización educativa conlleva irremediablemente una mejora en los aprendizajes de los estudiantes

En relación a la hipótesis H3: que sostiene que “Existe relación entre el liderazgo del director (gestión pedagógica) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Encontramos que las dimensiones académica y familiar no mantienen relación con la dimensión gestión, pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal y el total. En general se evidencia que la hipótesis se comprueba parcialmente entre los elementos de estudio. Esto nos lleva a sostener que la gestión pedagógica ejercida democrática por parte del director en relación con los docentes modela a su vez el estilo de relación que mantienen los profesores con sus estudiantes, así se genera un clima pertinente en el que es posible preguntar, opinar, discutir, equivocarse, logrando de esta manera una activa participación en una sociedad democrática, influyendo en el rendimiento escolar (Valles, et al, 2017). Es así que la visión que los docentes tienen de su líder como una persona que gestiona adecuadamente la institución ayuda de manera significativa en los resultados educativos a todo nivel siendo uno de esos elementos el de los educandos que logran percibir del mismo modo que son capaces de mejores logros de aprendizaje en la medida que los docentes así también lo creen.

Finalmente, en lo que se refiere a la hipótesis H4: que sostiene que “Existe relación entre el liderazgo del director(evaluación) y la percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se encuentra que no existe relación entre la dimensión evaluación y la percepción del rendimiento, es decir, que la evaluación que realiza el director tanto de la organización como del personal, determinando cada actividad a desarrollarse, entre otros aspectos, así como estar dispuesto a

optimizar la calidad de los aprendizajes y del desempeño docente, no está asociado a la percepción que los docentes tienen sobre el rendimiento académico que son los resultados obtenidos por los alumnos en el transcurso del proceso de enseñanza aprendizaje. Esto probablemente se deba a que la evaluación como función del director este más ligado a factores externos que al propio estilo y comportamiento del director y a las estrategias de enseñanza que de manera individual desarrollan los docentes y que no afecta en ninguna forma ni positiva ni negativamente el proceso de aprender de los alumnos.

VI. CONCLUSIONES

1. En lo que se refiere al Liderazgo del director total, un 20% de los docentes muestran una percepción alta de este liderazgo, un 20% una percepción media y un 60% una percepción muy alta. En la dimensión planificación un 32% de los docentes muestran una percepción alta de esta planificación y un 68% una percepción muy alta. En la dimensión organización un 36% de los docentes muestran una percepción alta, un 24% una percepción media y un 40% una percepción muy alta. En la dimensión Gestión un 16% de los docentes muestran una percepción alta, un 20% una percepción media y un 64% una percepción muy alta. En la dimensión Evaluación un 20% de los docentes muestran una percepción alta, un 80% una percepción muy alta.
2. En lo que se refiere al Rendimiento Académico total un 48% de los docentes muestran una percepción alta y un 52% una percepción muy alta. En la dimensión académica un 88% de los docentes muestran una percepción alta y un 12% una percepción muy alta. En la dimensión familiar un 8% de los docentes muestran una percepción alta 8% una percepción baja y un 84% una percepción muy alta. En la dimensión personal un 52% de los docentes muestran una percepción alta y un 48% una percepción muy alta.
3. Existe relación significativamente entre el liderazgo del director y la percepción del rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se evidencia una correlación total de 0.410 significativa al 0.05.
4. No existe relación entre el liderazgo del director (planificación) y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se aprecia que la dimensión académica con una correlación de 0.184 y un nivel de significación de 0.378; la dimensión familiar con una correlación de 0.017 y una significación de 0.937 no mantienen relación con la dimensión

planificación, pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal con una correlación de 0.634 significativa al 0.001.

5. Existe relación parcial entre el liderazgo del director(organización) y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se aprecia que la dimensioe académica con una correlación de 0.305 y un nivel de significación de 0.139 y la dimensión familiar con una correlación de 0.150 y un nivel de significación de 0,474 no mantienen relación con la dimensión organización, pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal con una correlación de 0.626 y un nivel de significación de 0.001 el total con una correlación de 0, 565 con un nivel de significación 0.003
6. Existe relación parcial entre el liderazgo del director (gestión pedagógica) y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. se aprecia que la dimensión académica con una correlación de 0.264 y un nivel de significación de 0.202 y la dimensión familiar con una correlación de 0.026 y un nivel de significación de 0.902 no mantienen relación con la dimensión gestión, pero si tiene relación directa y significativa con la dimensión personal con una correlación de 0.471 y un nivel de significación de 0.017 y el total con una correlación de 0.408 y un nivel de significación de 0.043.
7. No existe relación entre el liderazgo del director(evaluación) y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes. Se aprecia que la dimensión evaluación, no presenta relación significativa con ninguna de las dimensiones de la percepción del rendimiento la dimensión académica obtuvo una correlación de 0.348 y un nivel de significación de 088, en la dimensión familiar una correlación de 0.-0.204 y un nivel de significación de 0.328, la dimensión personal una correlación de 0.163 y un nivel de significación de 0.437 y el total una correlación de 0189 y un nivel de significación de 0.366.

VII. RECOMENDACIONES

- Debido que la variable rendimiento académico está compuesta por múltiples factores entre los cuales está la percepción de los docentes sobre los alumnos y el contexto que facilita este rendimiento, se recomienda un estudio que tome en cuenta varios de esos factores como el grado de información que posee el docente respecto a lo que enseña además de las características académicas y demográficas como la edad, elementos cognitivos y de estructura, las condiciones orgánicas y ambientales y las circunstancias que determinan las aptitudes y experiencias.
- Debido a que en esta investigación se utilizaron docentes pertenecientes a una sola institución educativa, sería pertinente analizar las variables de liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar en más de una institución educativa privada y pública para observar cómo se presentan las variables estudiadas y poder tener una información mucho más completa de la que hemos obtenido
- En una próxima investigación utilizar además de las encuestas, una variedad de instrumentos complementarios y objetivos para analizar el cumplimiento de las metas que permitan confirmar los resultados dado que es posible como sucede en toda investigación que implica la obtención de información de auto reportes, pueda estar mediada por variables de verse mejor de lo que se está realmente.
- A partir de los resultados obtenidos y a pesar de que estos son bastante halagadores en cuanto la percepción de los docentes, sería oportuno elaborar una propuesta que facilite a través del coaching ontológico el desarrollo de estrategias de mejora personal e institucional.

VIII. PROPUESTA

Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar en los estudiantes del nivel secundario de la institución Educativa “San Juan De La Virgen” de Tumbes 2019

Propuesta para la mejora de la I.E. “San Juan de la Virgen”

I PRESENTACIÓN

El liderazgo del director, está referido al nivel de influencia que ejerce el director en la gestión pedagógica, administrativa e institucional para optimizar el rendimiento académico de los estudiantes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”, siendo de gran importancia consolidarse como líder pedagógico que contribuye al logro de los aprendizajes, apoyando la práctica docente.

En la década de 1940, los estilos de liderazgo se enmarcaban en cómo el director ejercía el poder sobre los subordinados, desde un marcado autoritarismo hasta un liderazgo abierto, que no tenía un objetivo fijo. En este sentido se puede observar que los recursos personales movilizados para lograr los objetivos, anuncian en gran medida un grado de solidez desconocido, este es el rasgo de carácter más destacado de un líder. Actualmente, se entiende que el rendimiento escolar es el resultado de lo que involucra la vida escolar: aptitudes, capacidades, personalidad (cualidades individuales), su realidad escolar, así mismo las relaciones con los profesores y profesoras, así como, con los alumnos y alumnas, métodos docentes y técnicas de estudio), y por tanto se evidencia en el logro de aprendizajes. Por tanto, esta situación debe ser examinada más a fondo por las autoridades correspondientes para garantizar la entrega de una educación de buena calidad.

Considerando los resultados y características de la población en función y su realidad educativa se asume como tema de estudio Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar en los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen” de Tumbes 2019. Con base en los resultados obtenidos de la investigación se articula una propuesta que tiene como finalidad mejorar el liderazgo del director para optimizar el rendimiento escolar y la formación integral de las y los estudiantes.

II FUNDAMENTACIÓN

Según Wart (2003) existen dos teorías que fundamentan el liderazgo del director

a) Teorías situacionales o funcionalistas de Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) citado por Zuzama (2014), ambos autores exponen que estas teorías enfatizaron las variables situacionales con las que los líderes deben lidiar, criticando la idea de un conjunto universal de rasgos asociados con el liderazgo efectivo. Buscan un comportamiento de liderazgo eficaz. Para encontrarlo, por ejemplo, los investigadores de Ohio emplearon cuestionarios a muchos colaboradores de una Universidad Estatal, para poder identificar estilos de comportamiento exitosos. Identificaron dos categorías amplias de comportamiento de liderazgo: consideración (o preocupación por el bienestar de los subordinados) y estructura de inicio (preocupación por el logro de metas).

b) Contingencia; estas teorías enfatizaron las variables situacionales con las que los líderes deben lidiar, criticando la idea de un conjunto universal de rasgos asociados con el liderazgo efectivo. Buscan un comportamiento de liderazgo eficaz. Para encontrarlo, por ejemplo, los investigadores de la Universidad Estatal de Ohio administraron cuestionarios a miles de empleados para identificar estilos de comportamiento exitosos. Identificaron dos categorías amplias de comportamiento de liderazgo: consideración (o preocupación por el bienestar de los subordinados) y estructura de inicio (preocupación por el logro de metas). (Sánchez, 2010).

Respecto a la segunda variable en una revisión de la literatura centrada en las expectativas de los profesores, Jussim y Harber (2005) muestran que existe evidencia convincente sobre la influencia de las expectativas de los profesores en el rendimiento de los estudiantes. Mientras que las expectativas positivas inducidas pueden aumentar el rendimiento académico de los estudiantes, la subestimación de las habilidades de los estudiantes por parte de los maestros está relacionada con un rendimiento estudiantil más bajo de lo que se podría predecir con base en los puntajes de sus exámenes (Sorhagen, 2013).

En el enfoque por competencias, los resultados del presente estudio subrayan la importancia de un mayor conocimiento por parte de los docentes de la

información que puede, voluntaria o no, influir en sus proyecciones sobre el potencial rendimiento académico de sus estudiantes y potencialmente sesgar su comportamiento.

III OBJETIVO

3.1 Objetivo General:

Mejorar el liderazgo del director para optimizar el rendimiento escolar y la formación integral de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”.

3.2 Objetivos Específicos:

- ❖ Reflexionar sobre el liderazgo del director, sus fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar.
- ❖ Reflexionar sobre el rendimiento escolar de los estudiantes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”
- ❖ Desarrollar talleres sobre liderazgo del equipo directivo y docente para mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes.
- ❖ Planificar, socializar, ejecutar y evaluar el Plan de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico para mejorar la práctica docente y por ende el rendimiento escolar de los estudiantes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”.

IV ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Se desarrollarán dos Jornadas de Reflexión: Sobre liderazgo del director y rendimiento escolar de los estudiantes de la Institución Educativa “San Juan de la Virgen”.

Las Jornadas de Reflexión, son reuniones de trabajo en las que participan todos los docentes y personal directivo de la institución educativa cuyo propósito es el analizar los resultados de las evaluaciones, reflexionar sobre el liderazgo del

director y los logros de aprendizajes de los estudiantes, así como diseñar acciones correctivas

Se realizarán talleres de fortalecimiento de competencias para el equipo directivo y docente, talleres que son además una técnica donde se promueve un trabajo colaborativo y poder mejorar las dificultades que se presentan como por ejemplo incrementar el rendimiento escolar de los estudiantes; los talleres que se van a desarrollar son actividades donde se promueve e insta a tener experiencias, se tiene contacto vivencial con las personas, sobre todo se robustecen las habilidades de reflexionar y conceptualizar, con la finalidad de que los discentes elaboren técnicas como el resumen basado en el pensamiento, sentir y hacer las cosas, dicho de otra forma que permita enseñar pero también aprender.

Estos mecanismos de intervención, deben de estar enfocados a trabajar con los directivos de la institución como son el director, subdirectora, todos los de la coordinación en el área de pedagogía, pero también deben alcanzar al personal de especialización de la UGEL de la región de Tumbes y de forma particular a todo el personal administrativo como docentes de la institución educativa donde se ha desarrollado esta investigación. Es importante señalar que estos talleres tendrán una duración promedio de 4 horas cronológicas con un tiempo de descanso intermedio de 20 minutos aproximadamente.

V ESTRATEGIAS

5.1 Dimensión Planificación.

Jornada de reflexión 1.

Nombre: Liderazgo del director en planificación y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes.

Horario: 09:00 a 12:00 m.

Beneficiarios: Veinticinco docentes

Materiales: Proyector multimedia, papelotes, marcadores, pendrive, laptop, pizarra acrílica, lapiceros.

Financiamiento: Autogestión y recursos del centro educativo beneficiario

Temas	Actividades	Responsable	Fechas	
			Marzo	Julio
Importancia de la Planificación en las Instituciones Educativas	Reflexionamos y analizamos la importancia de la Planificación en las Instituciones Educativas	Equipo Directivo	X	
Liderazgo del director en planificación y el rendimiento escolar de los estudiantes.	Reflexionamos y analizamos el rol del director en la planificación y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	
	Recoger las opiniones sobre el rol del director en planificación y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	
Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico	Socializar el Plan y la Ficha de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico de la IE.	Equipo Directivo	x	

5.2 Dimensión Organización.

Jornada de Reflexión 2.

Nombre: Liderazgo del director en organización y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes.

Horario: 09:00 a 12:00 m.

Beneficiarios: Veinticinco docentes

Materiales: Proyector multimedia, papelotes, marcadores, pendrive, laptop, pizarra acrílica, lapiceros.

Financiamiento: Autogestión y recursos del centro educativo beneficiario

Temas	Actividades	Responsable	Fechas	
			Agosto	Septiembre
Liderazgo del director en organización y el rendimiento escolar de los estudiantes.	Reflexionamos y analizamos el rol del director en la organización y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	
	Recoger las opiniones sobre el rol del director en organización y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	

5.3 Dimensión Gestión Pedagógica.

Taller 1.

Nombre: Liderazgo del director en gestión pedagógica y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes.

Horario: 09:00 a 12:00 m.

Beneficiarios: Veinticinco docentes

Materiales: Proyector multimedia, papelotes, marcadores, pendrive, laptop, pizarra acrílica, lapiceros.

Financiamiento: Autogestión y recursos del centro educativo beneficiario

Temas	Actividades	Responsable	Fechas	
			Septiembre	Octubre
Liderazgo del director en gestión pedagógica y el rendimiento escolar de los estudiantes.	Ponencia: El liderazgo del director en gestión pedagógica y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	
	Recoger las opiniones sobre el rol del director en gestión pedagógica y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	

5.4 Dimensión Evaluación.

Taller 2.

Nombre: Liderazgo del director en evaluación y la percepción del rendimiento escolar de los estudiantes.

Horario: 09:00 a 12:00 m.

Beneficiarios: Veinticinco docentes

Materiales: Proyector multimedia, papelotes, marcadores, pendrive, laptop, pizarra acrílica, lapiceros.

Financiamiento: Autogestión y recursos del centro educativo beneficiario

Temas	Actividades	Responsable	Fechas	
			Septiembre	Diciembre
Liderazgo del director en evaluación y el rendimiento escolar de los estudiantes.	Ponencia: El liderazgo del director en evaluación y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	
	Recoger las opiniones sobre el rol del director en evaluación y su relación con el rendimiento escolar.	Equipo Directivo	x	
Evaluación	Evaluamos el Plan de Mejora	Equipo Directivo y Docentes		X

REFERENCIAS

- Alemán, L., Sancho-Vinuesa, T., & Gómez, M. (2015). Indicators of pedagogical quality for the design of a Massive Open Online Course for teacher training. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 12(1), 104-118.
<http://rusc.uoc.edu/rusc/en/index.php/rusc/article/view/v12n1-aleman-sancho-gomez/2462.html>
- Abad (2018). La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública "José María Valle Riestra" de Piura, 2018. (Tesis de doctorado en educación). Universidad César Vallejo. Repositorio institucional.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28859/Abad_RSf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acosta (2017). Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga Del Espinal. (Tesis de maestría en educación). Universidad Del Tolima. Repositorio institucional.
<http://45.71.7.21/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20AL EJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%20C3%93N.pdf>
- Aguerrondo, I. (2014). Planificación educativa y complejidad: gestión de las reformas educativas. *Cuadernos de Pesquisa*, 44, (153), 548-578.
<https://www.scielo.br/pdf/cp/v44n153/a05v44n153.pdf>
- BBC Mundo (10 de febrero de 2016). Los países de América Latina "con peor rendimiento académico".
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/02/160210_paises_bajo_rendimiento_educacion_informe_ocde_bm
- Bravo, C. (2017). Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. (Trabajo de Graduación para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación mención Dirección y Liderazgo, Pontificia Universidad Católica de Chile). Repositorio institucional.

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bravo, J., Bocangel-Weydert, G., y Bocangel-Marin, G. (2020). Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática. *Investigación Valdizana*, 14(1), 48-54.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/535>
- Bolívar, A. (2015). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2015, 8(2), 15-39.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5308046>
- Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Revista Psicoperspectivas*, 9, (2), 9-33.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Camarero, M. (2015). Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona. (Tesis Doctoral). Repositorio institucional.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESI.pdf?sequence=1>
- Chircca, G. y Reyes, M. (2014). Relación del liderazgo del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja – 2014. (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4771/Chircca_HG-Reyes_HMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crispín, L. (2019). Desempeño directivo y liderazgo pedagógico en la gestión escolar centrada en los aprendizajes en las instituciones educativas de la UGEL 05. 2018. (Tesis de doctorado en administración de la educación). Universidad César Vallejo. Repositorio institucional.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37006/LIZA_NDRO_CR.pdf?sequence=1

- Darling, L. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24, 256-852. <https://www.tandfonline.com/doi/10.1080/10888691.2018.1537791>
- De La Ese, N. (2019). Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio institucional. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/10508/Dela_Ese_sn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Destiny, O. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach, *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 6 (10), 40-47. https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Avances de investigación, Educación y aprendizajes*, 1, 10-64. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Gallo, A. y Vásconez, E. (2015), Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa "Santa María D, Mazzarello. (Tesis de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Politécnica Salesiana). Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9335/1/UPS-QT07018.pdf>
- García, S. (2019). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima,

2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio institucional. <https://core.ac.uk/reader/29932403m0>
- García, F., Crispín, S., y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37, (2), 206-216. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales *Revista científica Entramado*, 11, (1), 60-79. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>
- Hargreaves, A. (2009). El liderazgo sustentable y el cambio en tiempos de confusión Espacios en Blanco. *Revista de Educación*, 19 (2), 181-195. <https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539801009.pdf>
- Hernández, L. (2020). Liderazgo sostenible como estrategia de cambio en el sistema educativo venezolano. *Revista Internacional Tecnológica Educativa docentes* 2.0. 8(1), 26-32. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/85>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación (Sexta edición). México D.F.: Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Huber, G. (2013). Zwölf Thesen zur guten Schulleitung. En G. Huber, (Ed.), *Jahrbuch Schulleitung 2013. Befunde und Impulse zu den Handlungsfeldern des Schulmanagements* (pp. 3-11). Suiza: Carl Link. http://www.bildungsmanagement.net/html/a_publicationen.htm
- Jiménez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. España: Infancia y Sociedad: *Revista de estudios*, 1(3), 122-137.
- Lamas, H. (2015). Sobre el rendimiento escolar. *Propósitos y representaciones*, 3(1), 313-386. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.74>

- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*, 2(1), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size
- Mena, D. (2017). El rol del director en la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo. Estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión-Piura (Tesis de maestría en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Repositorio institucional. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE_EDUC_354.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, J. (2019). Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil, Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38894/Molina_BJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montes, I., & Lerner, J. (2015). Rendimiento Académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 10.
- Morales, G. (2017). La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016. (Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Repositorio institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mory, D. y Fernández, J. (2018). Relación entre el liderazgo pedagógico de los docentes y el clima de aula en estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Gonzáles Prada del

- distrito de Huari, 2015. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión e innovación educativa, Universidad Católica Sedes Sapientiae). Repositorio institucional.
<http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/579/Tesis%20Completa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Murillo, H. (2010). Misión del docente: propiciar en el estudiante aprendizajes significativos. *Revista enfermería universitaria*, 7, (4), 42-52.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v7n4/v7n4a7.pdf>
- Ñañez, M. y Lucas, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1), nov-abr., 2019 pp. 167-180.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6931371.pdf>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). Definición de rendimiento académico. Obtenido de <https://definicion.de/rendimiento-academico/>
- PRONABEC (2014). Alto rendimiento escolar para Beca 18.
http://www.pronabec.gob.pe/inicio/publicaciones/documentos/AltoRendimiento_B18.pdf
- Robbins, S. (2004). *Administración*. México: Ediciones Prentice.
- Rodríguez, I., y Madrigal, A. (2016). Rendimiento académico y estrategias de aprendizaje. *Revista de Docencia e Investigación Educativa*, 2-6: 26-34.
http://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Docencia_e_Investigacion_Educativa/vol2num6/Revista_de_Docencia_e_Investigacion_Educativa_V2_N6_4.pdf
- Rosado, A. (2019). Influencia de la gestión pedagógica en el rendimiento académico de los estudiantes en una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo).
- Sánchez, J.; Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Revista Ra Ximhai*, 11, (4), 161-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la investigación científica Quinta Edición. Lima: Business Support Aneth
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Sánchez, J.F. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Sorhagen, N. S. (2013). Early teacher expectations disproportionately affect poor children's high school performance. *Journal of Educational Psychology*, 105(2), 465-477. doi:10.1037/a0031754
- Tello, G. (2015). Gestión de la escuela y la educación en Latinoamérica: análisis de la realidad política. *Roteiro, Joaçaba*, 40, (1), 11-30. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5161705.pdf>
- Torres, A., Badillo, M, Valentin, N., y Ramírez, E. (2014). *Innovación educativa*, 14 (66), 129-145. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>
- Trilce, S. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Própositos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5693204>
- UNESCO (2014). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe. Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view-tv-release/news/liderazgo_escolar_en_america_latina_y_el_caribe_experienci/
- UNICEF (2014). Educación de buena calidad para todos. Desde la perspectiva de las niñas. https://www.unicef.org/spanish/publications/files/quality_education_sp.pdf

- Valles, M., Rodríguez, H. J., Del Valle G, Rojas O. & Jiménez, D. (2017), Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *Bogotá: Editorial Politécnico Grancolombiano, Panorama 11(20)*, 1-13.
- Yarleque, L. (2019). Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20(1).pdf?sequence=1)
- Yuni, A. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 1a ed. - Córdoba: Brujas.
- Zuzama, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. (Tesis de Grado de pedagogía). Universitat de les Illes Balears. Repositorio institucional. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo del director	Es el liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, quien se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas	Son las funciones que ejerce el director de una institución educativa para brindar una educación de calidad y que será medido a través de un cuestionario de tipo Likert.	Organización	Satisfacer necesidades laborales	ordinal
				Encaminar esfuerzos hacia las metas	
				Conocer lo que se debe hacer para lograr las metas	
				Inspirar a otros en base al plan de vida	
			Planificación	Comunicar sus ideas	
				Dar instrucciones	
				decisiones acertadas	
				Atender necesidades	
				promover el respeto mutuo	
				compartir visión personal	
				Ser dinámico en la escuela	
			Gestión pedagógica	Lograr el compromiso	
				Guiar en la solución a los problemas en forma práctica	

	(Chircca y Reyes, 2014).			Promover y participar en el trabajo en equipo		
				inspirar respeto		
				Cuidar la imagen		
				Ser un ejemplo a seguir		
				Practicar valores morales y buenos hábitos		
				Brindar un trato justo		
				Ser tolerante.		
				Motivar con entusiasmo.		
				Transmitir optimismo.		
				Inspirar confianza.		
				Escuchar atentamente		
				Tratar bien a los demás		
				Crear un ambiente de confianza mutua		
				Evaluación		Compartir sus propuestas de solución a los problemas
				Asumir los cambios con optimismo		
				Adaptarse fácilmente a los cambios		
				Generar el cambio de ser necesario		

	medidas y juicios de valor dentro de los contextos educativos.			Nivel de predisposición para el aprendizaje.	
--	--	--	--	--	--

Anexo 1. Cuestionario para evaluar el liderazgo del director

Indicaciones: Estimado participante considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa(X) en la respuesta que creas conveniente.

1 Nunca 2 A veces 3 Siempre			
ítems	1	2	3
1. Trata de satisfacer mis necesidades laborales			
2. Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas			
3. Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas			
4. Sabe comunicar sus ideas			
5. Es claro cuando da instrucciones			
6. Me guía en la solución a los problemas en forma práctica			
7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas			
8. Toma decisiones acertadas			
9. Atiende mis necesidades			
10. Promueve y participa en el trabajo en equipo			
11. Asume los cambios con optimismo			
12. Se adapta fácilmente a los cambios			
13. Genera el cambio de ser necesario			
14. Me inspira con su plan de vida			
15. Me inspira respeto			
16. Cuida su imagen			
17. Es un ejemplo a seguir			
18. Practica valores morales y tiene buenos hábitos			
19. Brinda un trato justo			
20. Promueve el respeto mutuo.			
21. Es tolerante.			
22. Me motiva su entusiasmo.			
23. Comparte su visión personal.			
24. Transmite su optimismo.			
25. Es muy dinámico en toda circunstancia educativa			
26. Logra que me comprometa.			
27. Me inspira confianza.			
28. Me escucha atentamente			
29. Trata bien a las personas			
30. Crea un ambiente de confianza mutua			

Anexo 2. Cuestionario para evaluar el Rendimiento Académico

Indicaciones: Estimado participante, considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa(X) en la respuesta que creas conveniente.

	1 Nunca	2 A veces	3 Siempre
INDICADORES	1	2	3
Académica			
1	Las planificaciones se encuentran orientadas en atender la diversidad escolar.		
2	La institución educativa fomenta la instauración de mesas de trabajo por niveles educativos.		
3	La propuestas educativas toman en consideración la concepción didáctica, los métodos de enseñanza empleados y la forma de evaluar de manera cuantitativa.		
4	La institución educativa cuenta con proyectos o actividades donde los estudiantes logran sus refuerzos académicos.		
5	Los objetivos de aprendizajes permiten la concreción de las competencias y destrezas de los educandos.		
6	Las actividades pedagógicas de los docentes permiten el dinamismo del proceso educativo.		
	Familiar		
7	Es visible el apoyo de los padres en el control de las actividades escolares de sus hijos.		
8	Considera que el factor económico incide en rendimiento de los educandos.		
9	Se evidencia una comunicación fluida en el ámbito familiar.		
10	Existe el acompañamiento de los padres de familia en el proceso educativo de sus representados.		
11	Los hogares evidencian la fijación de normas y reglas internas para regular las actividades educativas de sus		

	hijos.			
12	Se evidencia el interés y supervisión de los padres de familia en el ámbito escolar de sus hijos.			
	Personal			
13	Las estrategias didácticas motivan a los educandos.			
14	Se evidencia una participación activa por parte del educando.			
15	Las relaciones interpersonales en el contexto áulico son armónicas.			
16	Los estudiantes presentan interés en participar en las actividades educativas.			
17	Se evidencia la fijación de metas y objetivos académicos por parte de los educandos.			
18	Se promueve el respeto a la diversidad dentro del contexto áulico.			

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre:	Cuestionario sobre Gestión institucional
Autores:	Gloria Chircca Herbas y Mary Ysabel Reyes Hilaes
Año de edición:	2014
Dimensiones:	pedagógica administrativa organizacional, comunitaria
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos
Objetivo:	Medir la percepción sobre la gestión institucional que realiza el directivo El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Validez:	El instrumento posee validez de criterio de Pearson (ítem-total), con resultados válidos (>0.20). El instrumento posee validez de constructo – dominio total (dimensión-total) obteniendo resultados significativos.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 10 sujetos, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad 0,884.
Calificación:	<ul style="list-style-type: none">• Nunca (1 punto)• Casi Nunca (2 punto)• A Veces (3 punto)• Casi Siempre (4 punto)• Siempre (5 punto)
Categorías:	<ul style="list-style-type: none">• Deficiente {1-50}• Regular {51-100}• Eficiente {101-150}

Ficha técnica del instrumento 2

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Gestión Pedagógica
2. Dimensiones que mide	<input type="checkbox"/> Académica <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Personal
3. Total de indicadores e ítems	6/18
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración de la prueba	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre <input type="checkbox"/> Académica (6). <input type="checkbox"/> Familiar (6) <input type="checkbox"/> Personal (6)
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo	30 minutos
8. Constructo que evalúan	Rendimiento Académico
9. Área de aplicación	Administración de la Educación
10. Soporte	Papel-esfero
11. Fecha de elaboración	agosto, 2018
12. Autor	Lic. ROSADO QUINTO, Angélica Tatiana
13. Confiabilidad	0,8

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00020	136,9600	57,457	,635	,930
VAR00021	136,8800	56,777	,755	,928
VAR00022	136,8000	59,417	,420	,932
VAR00023	137,1200	59,110	,421	,932
VAR00024	136,6800	61,977	,081	,935
VAR00025	136,7600	58,857	,530	,931
VAR00026	136,9200	59,160	,414	,932
VAR00027	137,0400	57,790	,501	,932
VAR00028	136,6400	60,240	,436	,932
VAR00029	136,7600	57,273	,778	,928
VAR00030	136,8800	57,860	,603	,930
VAR00031	136,8400	57,057	,738	,928
VAR00032	137,0000	56,500	,761	,928
VAR00033	136,6000	61,833	,157	,934
VAR00034	136,7200	58,210	,677	,929
VAR00035	136,6800	59,227	,560	,931
VAR00036	137,0000	55,250	,712	,928
VAR00037	136,8800	56,193	,839	,927
VAR00038	136,8000	57,417	,715	,929
VAR00039	136,8000	57,417	,595	,930
VAR00040	136,8000	57,583	,690	,929
VAR00041	136,6800	59,310	,545	,931
VAR00042	136,6800	60,643	,311	,933
VAR00043	136,6800	58,477	,695	,929
VAR00044	136,7600	58,107	,647	,930
VAR00045	136,8000	58,083	,616	,930

VAR00046	136,6400	61,157	,256	,933
VAR00047	136,6400	61,157	,256	,933
VAR00048	136,8400	58,223	,570	,930
VAR00049	136,8000	61,000	,193	,935

ESTILOS DE ENSEÑANZA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,062
		N de elementos	25 ^a
	Parte 2	Valor	-,672 ^b
		N de elementos	24 ^c
	N total de elementos		49
Correlación entre formularios			-,037 ^d
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		-,078 ^d
	Longitud desigual		-,072 ^d
Coeficiente de dos mitades de Guttman			-,024

Validación de los cuestionarios

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Doctor (a)

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la escala de **Liderazgo del Director** que servirá para el estudio denominado

"Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la institución

educativa "San Juan de la Virgen" de Tumbes 2020", por las particularidades de la indicada escala, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 23 años
- 1.2. Cargo actual: Docente a tiempo parcial
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UCV-Psicología
- 1.4. Grado académico: Doctor en Psicología
- 1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: Ninguno

2.- Test de autoevaluación del experto

- 2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II.-EVALUACION DE LA ESCALA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Gino Job Reyes Baca
---------------------------------	---------------------

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación relación entre								Observación y/o Recomendaciones			
				La Variable y la dimensión		La Dimensión y el indicador		El Indicador y el ítem		El ítem y la respuesta					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Liderazgo del director	Planificación	Metas	Trata de satisfacer mis necesidades laborales	x		x		x		x					
		Satisfacción	Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas	x		x		x		x					
			Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas	x		x		x		x					
	Organización	Instrucciones	Me inspira con su plan de vida	x		x		x		x					
			Sabe comunicar sus ideas	x		x		x		x					
			Es claro cuando da instrucciones	x		x		x		x					
		Comunicación	Toma decisiones acertadas	x		x		x		x					
			Atiende mis necesidades	x		x		x		x					
			Promueve el respeto mutuo.	x		x		x		x					
		Toma de decisiones	Comparte su visión personal.	x		x		x		x					
			Es muy dinámico en toda circunstancia educativa	x		x		x		x					
			Logra que me comprometa.	x		x		x		x					
		Gestión Pedagógica	Respeto	Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	x		x		x		x				
				Promueve y participa en el trabajo en equipo	x		x		x		x				
				Me inspira respeto	x		x		x		x				
	Ejemplo		Cuida su imagen	x		x		x		x					
			Es un ejemplo a seguir	x		x		x		x					
			Practica valores morales y tiene buenos hábitos	x		x		x		x					
	Tolerancia		Brinda un trato justo	x		x		x		x					
			Es tolerante.	x		x		x		x					
			Me motiva su entusiasmo.	x		x		x		x					
	Motivación		Transmite su optimismo.	x		x		x		x					
			Me inspira confianza.	x		x		x		x					
			Me escucha atentamente	x		x		x		x					
	Confianza		Trata bien a las personas	x		x		x		x					
			Crea un ambiente de confianza mutua	x		x		x		x					
			Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	x		x		x		x					
	Evaluación	Cambios	Promueve y participa en el trabajo en equipo	x		x		x		x					
			Comparte sus propuestas de solución a los problemas	x		x		x		x					
			Asume los cambios con optimismo	x		x		x		x					
Se adapta fácilmente a los cambios			x		x		x		x						

	Solución a problemas	Genera el cambio de ser necesario	x		x		x		x	
		Comparte sus propuestas de solución a los problemas	x		x		x		x	
		Comparte sus propuestas de solución a los problemas	x		x		x		x	



Firma y Sello

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Doctor (a)

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la escala de **Liderazgo del Director** que servirá para el estudio denominado "Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la institución educativa "San Juan de la Virgen" de Tumbes 2020", por las particularidades de la indicada escala, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 18 años
- 1.2. Cargo actual: Docente a tiempo parcial
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UCV-Psicología
- 1.4. Grado académico: Doctora en Psicología
- 1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: Ninguno

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II.-EVALUACION DE LA ESCALA POR LOS EXPERTOS

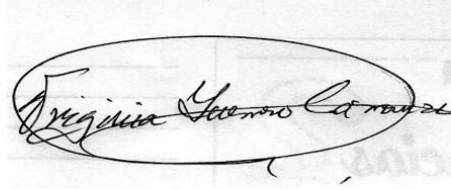
Nombres y apellidos del experto	Rosemary Virginia Guerrero Carranza
---------------------------------	-------------------------------------

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación relación entre								Observación y/o Recomendaciones		
				La Variable y la dimensión		La Dimensión y el indicador		El Indicador y el ítem		El ítem y la respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo del director	Planificación	Metas	Trata de satisfacer mis necesidades laborales	x		x		x		x				
			Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas	x		x		x		x				
		Satisfacción	Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas	x		x		x		x				
	Organización	Instrucciones	Me inspira con su plan de vida	x		x		x		x				
			Sabe comunicar sus ideas	x		x		x		x				
			Es claro cuando da instrucciones	x		x		x		x				
		Comunicación	Toma decisiones acertadas	x		x		x		x				
			Atiende mis necesidades	x		x		x		x				
			Promueve el respeto mutuo.	x		x		x		x				
		Toma de decisiones	Comparte su visión personal.	x		x		x		x				
			Es muy dinámico en toda circunstancia educativa	x		x		x		x				
			Logra que me comprometa.	x		x		x		x				
	Gestión Pedagógica	Respeto	Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	x		x		x		x				
			Promueve y participa en el trabajo en equipo	x		x		x		x				
			Me inspira respeto	x		x		x		x				
		Ejemplo	Cuida su imagen	x		x		x		x				
			Es un ejemplo a seguir	x		x		x		x				
			Practica valores morales y tiene buenos hábitos	x		x		x		x				
		Tolerancia	Brinda un trato justo	x		x		x		x				
			Es tolerante.	x		x		x		x				
			Me motiva su entusiasmo.	x		x		x		x				
		Motivación	Transmite su optimismo.	x		x		x		x				
			Me inspira confianza.	x		x		x		x				
			Me escucha atentamente	x		x		x		x				
	Confianza	Trata bien a las personas	x		x		x		x					
		Crea un ambiente de confianza mutua	x		x		x		x					
		Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	x		x		x		x					
	Evaluación	Cambios	Promueve y participa en el trabajo en equipo	x		x		x		x				
			Comparte sus propuestas de solución a los problemas	x		x		x		x				
			Asume los cambios con optimismo	x		x		x		x				
Se adapta fácilmente a los cambios			x		x		x		x					

	Solución a problemas	Genera el cambio de ser necesario	x		x		x		x	
		Comparte sus propuestas de solución a los problemas	x		x		x		x	
		Comparte sus propuestas de solución a los problemas	x		x		x		x	



Firma y Sello

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Doctor (a)

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la escala de **Liderazgo del Director** que servirá para el estudio denominado "Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la institución educativa "San Juan de la Virgen" de Tumbes 2020", por las particularidades de la indicada escala, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 30 años
- 1.2. Cargo actual: Docente a tiempo completo
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UCV-Psicología
- 1.4. Grado académico: Doctor en Psicología
- 1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: Ninguno

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II.-EVALUACION DE LA ESCALA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Oscar Manuel Vela Miranda
---------------------------------	---------------------------

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación relación entre				Observación y/o Recomendaciones							
				La Variable y la dimensión		La Dimensión y el indicador			El Indicador y el ítem						
				SI	NO	SI	NO		SI	NO					
Liderazgo del director	Planificación	Metas	Trata de satisfacer mis necesidades laborales	X		X		X		X					
		Satisfacción	Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas	X		X		X		X					
	Organización	Instrucciones	Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas	X		X		X		X					
			Me inspira con su plan de vida	X		X		X		X					
		Comunicación	Sabe comunicar sus ideas	X		X		X		X					
			Es claro cuando da instrucciones	X		X		X		X					
			Toma decisiones acertadas	X		X		X		X					
			Atiende mis necesidades	X		X		X		X					
			Promueve el respeto mutuo.	X		X		X		X					
			Comparte su visión personal.	X		X		X		X					
			Toma de decisiones	Es muy dinámico en toda circunstancia educativa	X		X		X		X				
				Logra que me comprometa.	X		X		X		X				
	Gestión Pedagógica	Respeto	Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	X		X		X		X					
			Promueve y participa en el trabajo en equipo	X		X		X		X					
			Me inspira respeto	X		X		X		X					
			Cuida su imagen	X		X		X		X					
			Es un ejemplo a seguir	X		X		X		X					
			Practica valores morales y tiene buenos hábitos	X		X		X		X					
		Ejemplo	Brinda un trato justo	X		X		X		X					
			Es tolerante.	X		X		X		X					
			Me motiva su entusiasmo.	X		X		X		X					
			Transmite su optimismo.	X		X		X		X					
			Me inspira confianza.	X		X		X		X					
			Me escucha atentamente	X		X		X		X					
		Motivación	Trata bien a las personas	X		X		X		X					
			Creo un ambiente de confianza mutua	X		X		X		X					
			Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	X		X		X		X					
			Promueve y participa en el trabajo en equipo	X		X		X		X					
			Confianza	Me guía en la solución a los problemas en forma práctica	X		X		X		X				
				Comparte sus propuestas de solución a los problemas	X		X		X		X				
Evaluación	Cambios	Asume los cambios con optimismo	X		X		X		X						

Solución a problemas	Se adapta fácilmente a los cambios	X		X		X		X	
	Genera el cambio de ser necesario	X		X		X		X	
	Comparte sus propuestas de solución a los problemas	X		X		X		X	
	Comparte sus propuestas de solución a los problemas	X		X		X		X	



Manuel Vela Mijangola
C.P.s.P. 3351

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Doctor (a)

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la escala de **Rendimiento Academico** que servirá para el estudio denominado "Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la institución educativa "San Juan de la Virgen" de Tumbes 2020", por las particularidades de la indicada escala, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 23 años
- 1.2. Cargo actual: Docente a tiempo parcial
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UCV-Psicología
- 1.4. Grado académico: Doctor en Psicología
- 1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: Ninguno

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II.-EVALUACION DE LA ESCALA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Gino Job Reyes Baca
---------------------------------	---------------------

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RENDIMIENTO ACADEMICO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación relación entre								Observación y/o Recomendaciones
				La Variable y la dimensión		La Dimensión y el indicador		El Indicador y el ítem		El ítem y la respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Percepción del rendimiento académico	Académica	Planificación	Las planificaciones se encuentran orientadas en atender la diversidad escolar.	x		x		x		x		
			La institución educativa fomenta la instauración de mesas de trabajo por niveles educativos.	x		x		x		x		
			Las propuestas educativas toman en consideración la concepción didáctica, los métodos de enseñanza empleados y la forma de evaluar de manera cuantitativa.	x		x		x		x		
		Proyectos	La institución educativa cuenta con proyectos o actividades donde los estudiantes logran sus refuerzos académicos.	x		x		x		x		
			Los objetivos de aprendizajes permiten la concreción de las competencias y destrezas de los educandos.	x		x		x		x		
			Las actividades pedagógicas de los docentes permiten el dinamismo del proceso educativo.	x		x		x		x		
	Familiar	Comunicación	Es visible el apoyo de los padres en el control de las actividades escolares de sus hijos.	x		x		x		x		
			Considera que el factor económico incide en rendimiento de los educandos.	x		x		x		x		
			Se evidencia una comunicación fluida en el ámbito familiar.	x		x		x		x		
		Normas	Existe el acompañamiento de los padres de familia en el proceso educativo de sus representados.	x		x		x		x		
			Los hogares evidencian la fijación de normas y reglas internas para regular las actividades educativas de sus hijos.	x		x		x		x		
			Se evidencia el interés y supervisión de los padres de familia en	x		x		x		x		

		el ámbito escolar de sus hijos.								
Personal	Participación	Las estrategias didácticas motivan a los educandos.	x		x		x		x	
		Se evidencia una participación activa por parte del educando.	x		x		x		x	
		Las relaciones interpersonales en el contexto áulico son armónicas.	x		x		x		x	
	Cooperación	Los estudiantes presentan interés en participar en las actividades educativas.	x		x		x		x	
		Se evidencia la fijación de metas y objetivos académicos por parte de los educandos.	x		x		x		x	
		Se promueve el respeto a la diversidad dentro del contexto áulico	x		x		x		x	



Firma y Sello

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Doctor (a)

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la escala de **Rendimiento Academico** que servirá para el estudio denominado

"Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la institución educativa "San Juan de la Virgen" de Tumbes 2020", por las particularidades de la indicada escala, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 18 años
- 1.2. Cargo actual: Docente a tiempo parcial
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UCV-Psicología
- 1.4. Grado académico: Doctor en Psicología
- 1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: Ninguno

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	<input checked="" type="checkbox"/>	9	10
---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------	---	----

II.-EVALUACION DE LA ESCALA POR LOS EXPERTOS

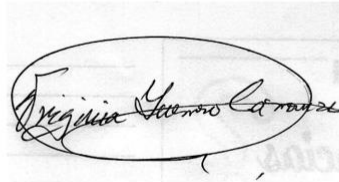
Nombres y apellidos del experto	Rosemary Virginia Guerrero Carranza
---------------------------------	-------------------------------------

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RENDIMIENTO ACADEMICO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de evaluación relación entre								Observación y/o Recomendaciones
				La Variable y la dimensión		La Dimensión y el indicador		El Indicador y el ítem		El ítem y la respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Percepción del rendimiento académica	Académica	Planificación	Las planificaciones se encuentran orientadas en atender la diversidad escolar.	x		x		x		x		
			La institución educativa fomenta la instauración de mesas de trabajo por niveles educativos.	x		x		x		x		
			Las propuestas educativas toman en consideración la concepción didáctica, los métodos de enseñanza empleados y la forma de evaluar de manera cuantitativa.	x		x		x		x		
		Proyectos	La institución educativa cuenta con proyectos o actividades donde los estudiantes logran sus refuerzos académicos.	x		x		x		x		
			Los objetivos de aprendizajes permiten la concreción de las competencias y destrezas de los educandos.	x		x		x		x		
			Las actividades pedagógicas de los docentes permiten el dinamismo del proceso educativo.	x		x		x		x		
	Familiar	Comunicación	Es visible el apoyo de los padres en el control de las actividades escolares de sus hijos.	x		x		x		x		
			Considera que el factor económico incide en rendimiento de los educandos.	x		x		x		x		
			Se evidencia una comunicación fluida en el ámbito familiar.	x		x		x		x		
		Normas	Existe el acompañamiento de los padres de familia en el proceso educativo de sus representados.	x		x		x		x		
Los hogares evidencian la fijación de normas y reglas internas para regular las actividades educativas de sus hijos.	x			x		x		x				
			Se evidencia el interés y supervisión de los padres de familia en el ámbito escolar de sus hijos.	x		x		x		x		

Personal	Participación	Las estrategias didácticas motivan a los educandos.	x		x		x		x	
		Se evidencia una participación activa por parte del educando.	x		x		x		x	
	Cooperación	Las relaciones interpersonales en el contexto áulico son armónicas.	x		x		x		x	
		Los estudiantes presentan interés en participar en las actividades educativas.	x		x		x		x	
		Se evidencia la fijación de metas y objetivos académicos por parte de los educandos.	x		x		x		x	
		Se promueve el respeto a la diversidad dentro del contexto áulico	x		x		x		x	



Firma y Sello

FORMATO PARA VALIDACION CRITERIO DE EXPERTOS.

I.-DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Doctor (a)

Solicito su apoyo profesional para que emita juicio sobre la escala de **Rendimiento Academico** que servirá para el estudio denominado "Liderazgo del director y percepción del rendimiento escolar por parte de los docentes del nivel secundario de la institución educativa "San Juan de la Virgen" de Tumbes 2020", por las particularidades de la indicada escala, usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

Por consiguiente, es muy importante, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1.-Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la labor universitaria/ educativa: 30 años
- 1.2. Cargo actual: Docente a tiempo parcial
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: UCV-Psicología
- 1.4. Grado académico: Doctor en Psicología
- 1.5. Años de experiencia como directivo en la educación: Ninguno

2.- Test de autoevaluación del experto

2.1. Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con un aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II.-EVALUACION DE LA ESCALA POR LOS EXPERTOS

Nombres y apellidos del experto	Oscar Manuel Vela Miranda
---------------------------------	---------------------------

Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RENDIMIENTO ACADEMICO

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Criterios de evaluación relación entre								Observación y/o Recomendaciones
				La Variable y la dimensión		La Dimensión y el indicador		El Indicador y el ítems		El ítems y la respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Percepción del rendimiento académico	Académica	Planificación	Las planificaciones se encuentran orientadas en atender la diversidad escolar.	SI		SI		SI		SI		
			La institución educativa fomenta la instauración de mesas de trabajo por niveles educativos.	SI		SI		SI		SI		
			Las propuestas educativas toman en consideración la concepción didáctica, los métodos de enseñanza empleados y la forma de evaluar de manera cuantitativa.	SI		SI		SI		SI		
		Proyectos	La institución educativa cuenta con proyectos o actividades donde los estudiantes logran sus refuerzos académicos.	SI		SI		SI		SI		
			Los objetivos de aprendizajes permiten la concreción de las competencias y destrezas de los educandos.	SI		SI		SI		SI		
			Las actividades pedagógicas de los docentes permiten el dinamismo del proceso educativo.	SI		SI		SI		SI		
	Familiar	Comunicación	Es visible el apoyo de los padres en el control de las actividades escolares de sus hijos.	SI		SI		SI		SI		
			Considera que el factor económico incide en rendimiento de los educandos.	SI		SI		SI		SI		
			Se evidencia una comunicación fluida en el ámbito familiar.	SI		SI		SI		SI		
		Normas	Existe el acompañamiento de los padres de familia en el proceso educativo de sus representados.	SI		SI		SI		SI		
			Los hogares evidencian la fijación de normas y reglas internas para regular las actividades educativas de sus hijos.	SI		SI		SI		SI		
			Se evidencia el interés y supervisión de los padres de familia en el ámbito escolar de sus hijos.	SI		SI		SI		SI		
	Personal	Participación	Las estrategias didácticas motivan a los educandos.	SI		SI		SI		SI		

		Se evidencia una participación activa por parte del educando.	Si		Si		Si		Si		
	Cooperación	Las relaciones interpersonales en el contexto áulico son armónicas.	Si		Si		Si		Si		
		Los estudiantes presentan interés en participar en las actividades educativas.	Si		Si		Si		Si		
		Se evidencia la fijación de metas y objetivos académicos por parte de los educandos.	Si		Si		Si		Si		
		Se promueve el respeto a la diversidad dentro del contexto áulico	Si		Si		Si		Si		


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR