



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JORGE
ALFONSO VÁSQUEZ REÁTEGUI” DE YURIMAGUAS - 2020**



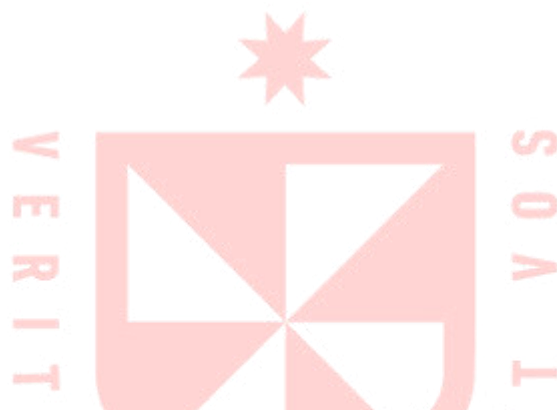
**PRESENTADA POR
RENEE RAMÍREZ PUERTA**

**ASESOR
EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSTGRADO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JORGE ALFONSO VÁSQUEZ REÁTEGUI” DE
YURIMAGUAS - 2020**

TESIS PARA OPTAR

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

**PRESENTADO POR:
RENEE RAMÍREZ PUERTA**

ASESOR:

DR. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA

LIMA, PERÚ

2023

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “JORGE ALFONSO VÁSQUEZ REÁTEGUI” DE YURIMAGUAS - 2020**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO

Dr. CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ

DEDICATORIA

A mis hijos por ser las personas a quienes debo inculcar el deseo de superación y no rendirse en la persecución de sus metas. Que ninguna meta se alcanza sin esfuerzo y dedicación personal, poniendo de manifiesto nuestros conocimientos y capacidades.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y amigos que me orientaron y ayudaron con ideas para lograr elaborar mi trabajo de investigación sobre un tema que considero primordial para la adecuada marcha de las instituciones de enseñanza en el país.

A la Universidad por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios de post grado en un programa que debe continuar para las futuras generaciones de investigadores en la educación.

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS | xi |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT | xiv |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO | 8 |
| 1.1. Antecedentes de la investigación | 8 |
| 1.1.1. Antecedentes Internacionales | 8 |
| 1.1.2. Antecedentes nacionales | 10 |
| 1.2. Bases Teóricas | 12 |
| 1.2.1. Definición de líder..... | 13 |
| 1.2.2. Liderazgo..... | 13 |
| 1.2.3. Definición de docente..... | 19 |
| 1.2.4. Definición de Desempeño Docente | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 1.2.5. Dimensiones del desempeño docente..... | 22 |
| 1.3 Definición de términos básicos..... | 24 |
| CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES..... | 25 |
| 2.1. Formulación de hipótesis..... | 25 |
| 2.2. Variables y definición operacional..... | 26 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 35 |
| 3.1 Diseño metodológico..... | 35 |
| 3.1.1. Nivel de investigación..... | 35 |
| 3.1.2. Enfoque de la investigación..... | 35 |
| 3.1.3. Diseño de la investigación..... | 36 |
| 3.2. Diseño muestral..... | 36 |
| 3.2.1. Población..... | 36 |
| 3.2.2. Muestra..... | 36 |
| 3.3. Técnicas para la recolección de datos..... | 36 |
| 3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento y análisis de la información..... | 39 |
| 3.5. Aspectos éticos..... | 43 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS..... | 44 |
| 4.1. Resultados descriptivos..... | 44 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Liderazgo directivo | 44 |
| 4.2. Comprobación de hipótesis | 57 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN..... | 66 |
| CONCLUSIONES..... | 72 |
| RECOMENDACIONES | 73 |
| REFERENCIAS | 74 |
| ANEXOS..... | 81 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|--|
| Tabla 1. Operacionalización de Liderazgo directivo..... | 27 |
| Tabla 2. Variable de Desempeño docente | 31 |
| Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para la medición de la variable: Liderazgo directivo..... | 37 |
| Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para la medición de la variable: Desempeño docente.. | 38 |
| Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de Liderazgo Directivo | 41 |
| Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de Desempeño docente | 42 |
| Tabla 7. Nivel de liderazgo en el establecimiento de metas y expectativa..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 8. Nivel de liderazgo en la obtención y asignación de recursos de manera estratégica.. | 46 |
| Tabla 9. Nivel de liderazgo en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo | 47 |
| Tabla 10. Nivel de liderazgo en la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | 49 |
| Tabla 11. Nivel de liderazgo para asegurar un entorno ordenado y de apoyo..... | 50 |
| Tabla 12. Nivel de la variable liderazgo directivo | 51 |
| Tabla 13. Nivel de desempeño docente en capacidades pedagógicas..... | 52 |
| Tabla 14. Nivel de desempeño docente en emocionalidad | 53 |

| | |
|--|----------------------------------|
| Tabla 15. Nivel de desempeño docente en responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 54 |
| Tabla 16. Nivel de desempeño docente en relaciones interpersonales | 55 |
| Tabla 17. Nivel de la variable desempeño docente | 56 |
| Tabla 18. Descripción de la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 19. Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y desempeño docente | 58 |
| Tabla 20. Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 21. Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas..... | 59 |
| Tabla 22. Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y emocionalidad..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 23. Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 24. Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y responsabilidades en el desempeño de sus funciones..... | 63 |
| Tabla 25. Descripción de la relación entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 26. Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales | 65 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| Figura 1. Establecimiento de metas y expectativas..... | 45 |
| Figura 2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica | 46 |
| Figura 3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo..... | 48 |
| Figura 4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | 49 |
| Figura 5. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | 50 |
| Figura 6. Nivel de la variable liderazgo directivo..... | 51 |
| Figura 7. Nivel de desempeño docente en capacidades pedagógicas | 52 |
| Figura 8. Nivel de emocionalidad | 53 |
| Figura 9. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 54 |
| Figura 10. Relaciones interpersonales..... | 55 |
| Figura 11. Nivel de la variable desempeño docente..... | 56 |

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente de la Institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas – 2020.

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental en su variable correlacional transversal. Los instrumentos aplicados fueron de evaluación y autoevaluación: Encuesta de liderazgo directivo y encuesta de desempeño docente, la validez de ambas pasó por juicio de expertos de la zona y el país y la confiabilidad mediante la prueba estadística alfa de Cronbach. La muestra fue el total de docentes incluyendo al director (60) de la institución educativa objeto de estudio. Se contrastaron las hipótesis a través de la estadística inferencial utilizando la prueba de correlación de Spearman, con un nivel de significancia de 5% y un nivel de confianza del 95%.

Los resultados confirman la hipótesis general, demostrando que existe una relación significativa moderada y directa entre liderazgo directivo y desempeño docente, así lo demuestran el Rho Spearman = 0,436 y p-valor= 0,001. También se encontró relación significativa débil y directa entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas cuya prueba de hipótesis arrojó un Rho Spearman = 0.370 y p-valor = 0,004, para la dimensión emocionalidad de los docentes, la prueba estadística no pudo comprobar la relación porque una de las variables se volvió una constante; pero si, se comprobó una relación significativa para liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones con Rho Spearman= 0,347 y p- valor = 0,007. Sin embargo, las pruebas estadísticas nos demuestran que no existe relación significativa entre liderazgo directivo y la dimensión relaciones interpersonales que presentó un Rho Spearman = 0,214 y p- valor = 0,100.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo directivo; desempeño docente; aprendizaje significativo; evaluación docente.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between executive leadership and teaching performance of the educational institution “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas - 2020.

The type of research was quantitative, descriptive and correlational in scope, and non-experimental design. The instruments applied were evaluation and self-evaluation: managerial leadership survey and teacher performance survey, the validity of both passed through the judgment of experts from the area and the country and the reliability through Cronbach's alpha statistical test. The sample was the total number of teachers including the director (60) of the educational institution under study. The hypotheses were contrasted through inferential statistics

using the Spearman correlation test, with a significance level of 5% and a confidence level of 95%.

The results confirm the general hypothesis, demonstrating that there is a moderate and direct significant relationship between managerial leadership and teaching performance, as shown by the Rho Spearman = 0.436 and p-value = 0.001. We also found a weak and direct significant relationship between managerial leadership and pedagogical abilities, whose hypothesis test yielded a Rho Spearman = 0.370 and p-value = 0.004, and a significant relationship for managerial leadership and responsibility in the performance of their functions with Rho Spearman = 0.347 and p-value = 0.007. However, statistical tests show us that there is no significant relationship between managerial leadership and the interpersonal relationships dimension, which presented a Rho Spearman = 0.214 and p-value = 0.100.

KEY WORDS: Executive leadership; teacher performance; significant learning; teacher evaluation

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO D
E LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN E
DUCATIVA "JORGE ALFONSO VÁSQUEZ
R

AUTOR

RENEE RAMÍREZ PUERTA

RECUENTO DE PALABRAS

21462 Words

RECUENTO DE CARACTERES

124272 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

123 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

May 16, 2023 11:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 16, 2023 11:09 AM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

El país como el resto del mundo vive cambios acelerados que repercuten en los sectores políticos, económicos y sociales como consecuencia de los avances indetenibles de la ciencia y la tecnología que han configurado un escenario totalmente nuevo en comparación con las dos últimas décadas pasadas.

Son impresionantes los impactos generados por la aplicación de las nuevas tecnologías en la economía, en las empresas, en el aumento de la productividad, etc. Sin embargo, debe preocupar que en la educación no está teniendo el mismo impacto debido a que quienes tienen la responsabilidad de aprovechar esos avances y ponerlo al servicio de los educandos para mejorar sus aprendizajes, simplemente no lo han visto como prioridad.

Cada día que pasa resulta más urgente que la educación se adecúe al nuevo escenario donde la utilización de las tecnologías educativas junto a los programas de gestión eficientes y estilos de liderazgo, logren mejores resultados de aprendizaje. Sin embargo, en nuestro país

hasta el momento los líderes educativos, principalmente, los directores de instituciones educativas, han puesto muy poco interés en los cambios que ocurren de manera acelerada por lo que muchos todavía vienen conduciendo las instituciones educativas con estilos de liderazgo que no ayudan a lograr un mejor desempeño de los docentes y sobre todo a un mejor rendimiento de los estudiantes, aspectos en la que debe centrarse con mayor énfasis el liderazgo directivo de la institución educativa.

Una sociedad que cambia y se transforma, expresada la misma en la economía y la tecnología, obliga a repensar nuestra educación. El nuevo escenario dejado por la pandemia de la COVID-19, demuestra que el sistema educativo que tenemos debe ponerse a la altura de las necesidades; que no vuelvan a cerrarse los colegios y paralizar la educación por no haber tenido desde el Ministerio de Educación y desde las instituciones educativas una planificación para garantizar la continuidad de la educación fuera de las aulas utilizando herramientas virtuales; los

colegios, en muchos casos, no contaban ni con un programa que les permita echar mano de los datos de los estudiantes y padres de familia, teniendo que recurrir incluso a padrones en físico escritos a mano; tampoco tenían un programa que les garantice la continuidad de las clases a través de las herramientas virtuales que en otras partes del mundo se vienen utilizando como complemento de la educación presencial que se imparte en las escuelas.

Como vemos, el escenario que vivimos en la actualidad es un escenario que requiere no solo que la educación camine al ritmo de un mundo de cambios acelerados por los avances permanentes de la pedagogía, la tecnología educativa y la creación de herramientas virtuales, sino, que es urgente que la gestión de la educación y sobre todo el liderazgo esté en manos de personas que sintonicen con esa necesidad y conviertan a la escuela en el espacio donde se combinen estilos de liderazgo diversos principalmente en lo pedagógico, centrado en los

estudiantes para promover más y mejores logros de aprendizaje y que le den una nueva visión a las escuelas.

En la actualidad muchos directores encargados de dirigir las instituciones educativas de educación básica, no tienen la formación adecuada para asumir esa responsabilidad, un estudio realizado por (Guadalupe, León, Rodríguez, & Vargas, 2017) señala que los directores si bien se formaron, en su mayoría, para desempeñarse en el nivel educativo en el que ejercen su cargo, hay un considerable porcentaje de directores que tienen a su cargo un nivel para el cual no se formaron.

El liderazgo que necesitan las escuelas es un liderazgo centrado en los estudiantes, para eso los líderes educativos deben tener aparte de una buena motivación, una buena formación en liderazgo como lo sustenta (Robinson V. , 2019) Para liderar en una forma que incida de manera positiva en los aprendizajes y el bienestar estudiantil se requieren considerables conocimientos y también ciertas destrezas para aplicar dicho conocimiento.

Por lo señalado, podemos afirmar que en la educación peruana carecemos aún de un liderazgo directivo que encamine las instituciones educativas por rumbos distintos a los transitados hasta hoy. La UNESCO, nos hace notar el nivel de preparación que tienen los directores de las instituciones educativas actualmente y plantea que tiene que haber una preocupación mayor sobre el tema. “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares” (UNESCO, 2011) Como vemos, los profesionales en la educación que se hacen cargo de los cargos de directores deben cumplir una función muy importante y deben ser los líderes no solo de los docentes, sino también

de los estudiantes y los padres de familia. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el problema de la investigación se formuló de la siguiente manera:

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?

Se plantearon los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?

El objetivo general se planteó de la siguiente manera:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Los objetivos específicos planteados fueron los siguientes:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

La hipótesis formulada en la investigación fue la siguiente:

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

La investigación se justificó debido a que las tendencias actuales aluden a la existencia de una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente dentro de una institución educativa. Nuestra intención fue determinar si el liderazgo directivo impacta en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas, de modo tal que se pueda mejorar la gestión en la institución, estableciendo un estilo de liderazgo que vaya de la mano con el desempeño de los docentes.

La investigación realizada adquirió importancia porque:

Permitió establecer recomendaciones para un adecuado liderazgo directivo en las instituciones educativas del país principalmente en la institución Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Constituye un importante aporte teórico sobre la relación que debe existir en las instituciones educativas entre el director como líder de la institución y los docentes que se desempeñan en la

misma, se espera que este aporte sea de interés tanto para directores, docentes, y estudiantes de las diferentes universidades e institutos pedagógicos, futuros docentes del país.

Permite orientar la labor de los directores para que asuman un liderazgo efectivo con sus docentes, centrado en los aprendizajes de los estudiantes, que conduzca a lograr instituciones educativas líderes de su localidad, que asuman con iniciativa su labor, que tengan una visión a mediano y largo plazo de lo que quieren lograr, que se tracen metas y objetivos para aspirar a una educación de calidad.

Permite continuar con más investigaciones por parte de nuevos investigadores que tomando las conclusiones se propongan analizar la realidad del liderazgo que asumen los directores y sugerir mejoras e innovaciones.

La investigación tuvo viabilidad técnica, operativa y económica.

Técnicamente la investigación fue viable porque contó con la disponibilidad y accesibilidad requeridas para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos necesarios. Se solicitó los permisos de las autoridades de la institución educativa, así como de la participación del personal docente que formó parte del estudio.

En cuanto a la viabilidad operativa, la investigación fue viable porque el investigador contó con los conocimientos y experiencia necesarios para poder realizar tanto la recolección de datos como el procesamiento de los mismos para poder probar las hipótesis formuladas.

Económicamente también fue viable porque el investigador contó con el presupuesto necesario para cubrir la adquisición de los materiales necesarios para el desarrollo de la presente investigación.

La investigación no tuvo mayores limitaciones, solo pequeñas dificultades en cuanto a la carga horaria de los docentes, a quienes en algunos casos se les ha tenido que esperar más tiempo para responder las encuestas.

La Investigación siguió una metodología con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, en su variable correlacional transversal; utilizó como muestra el total de 60 docentes que conformaron la población de estudio.

La tesis está estructurada en cinco capítulos. En el capítulo I se presenta el Marco teórico, en el capítulo II, las Hipótesis y variables, en el capítulo III, la Metodología de la investigación, en el capítulo IV, los Resultados y en el capítulo V, la Discusión. Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

En la revisión de los antecedentes se han encontrado importantes estudios que a continuación se detallan.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

(Camarero-Figuerola, Tierno-María, Barrios-Aròs, & Iranzo-Garcia, 2020) demuestra en su estudio: “Leadership and School Success in disadvantaged context: The principals perspective”, que el liderazgo del director en la escuela es fundamental para el éxito en la institución educativa sobre todo cuando se abordan conflictos en el que están involucrados los

alumnos, padres de familia y docentes; ante esta necesidad, señala que tiene que existir una estrecha cooperación de toda la comunidad educativa en la que se encuentra la institución.

(Castro, A; Cadmed, F; Naspud, A, 2019) en su estudio sobre: “Gestión de liderazgo y los valores en la educación”, trata de encontrar las diferencias entre el directivo y el líder, es decir, la manera como gestionan los problemas desde cada concepción; sustenta que el directivo se ocupa del proceso, trata de estabilizar y controlar la situación intentando solucionar de inmediato los problemas que se presentan antes de entender cada uno de ellos; en cambio el líder es la persona que primero trata de comprender los problemas, no importa la situación difícil o caótica que esta sea, supera la falta de organización, prefiere no centrarse primero en las conclusiones, sino en la comprensión de la dificultad para luego resolverlos adecuadamente. En el proceso de investigación se utilizaron encuestas relacionados al manejo técnico pedagógico, preguntas sobre habilidades de liderazgo de mejor desempeño y progreso institucional, así como clima de consenso y respeto para resolución de conflictos. El resultado de la investigación demostró que el liderazgo es del 75% innato al director y promueve el consenso y resolución de problemas, pero aplicando programas de gestión dentro de la institución para obtener los resultados observados.

(Campos, F; Váldez, R; Ascorra, P, 2019) Realizaron una investigación sobre: “¿Líder pedagógico o Gerente de Escuela? Evolución del rol del director de escuela en Chile”. Este estudio documental es de cuarenta años de gestión educativa del rol del director en la función pública educativa ; sobre la inserción de Nuevo Management Público (NMP), dentro de los procesos de nuevas tendencias de la dirección pedagógica en las escuelas, el estudio se ocupó de buscar nuevas alternativas o nuevas formas de cómo los directores de las escuelas de Chile pueden tomar decisiones de tal manera que se conviertan en líderes en la educación pública; como resultado el sistema (NMP) está vinculado a los indicadores y planes de corto plazo, está presente en las políticas, lo que configura un rol gerencial del director en la escuela, estos

procesos tomaron muchos modelos para implementar en los colegios este sistema NMP, pero se tenía que entender que, el sistema es un cuerpo filosófico de ideas de gestión que se transmite desde la esfera privada al sector público con el propósito de hacerlo más efectivo y eficiente.

1.1.2. Antecedentes nacionales

(Jáuregui, 2022) el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos. El método que se utilizó fue el cuantitativo, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo transversal, la población estuvo conformada por 100 docentes. En esta investigación se encontró que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes, por lo que el director de la institución, asumiendo el liderazgo que le corresponde, debe desarrollar diferentes tipos de estrategias de tal manera que los docentes trabajen en un ambiente de confianza y convivencia sana y de respeto entre todos.

(Rabanal, 2020) Este estudio buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, en una población cuyo grupo de estudio estuvo constituido por 25 docentes de la institución educativa, con una investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental; concluyendo que sí existe una relación alta y es positiva entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar en esta Institución Educativa, tal como lo confirman los resultados del coeficiente de correlación de Pearson; sin embargo, la investigación también muestra la práctica de estilos autoritarios por parte del director y los supervisores, quienes al no tener en cuenta las sugerencias de su personal, crean un ambiente inapropiado, lo que se puede

evidenciar en el comportamiento del desempeño docente, cuyas evidencias se manifiestan en un mayor compromiso cuando el liderazgo es positivo y menor compromiso, cuando el liderazgo, se muestra autoritario.

(Incio, 2020) En esta investigación, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en las instituciones particulares de la ciudad de Jaén, presenta un diseño descriptivo correlacional, la población está constituida por 5 instituciones educativas particulares de la ciudad, con un total 80 docentes y 720 alumnos, el tamaño de la muestra fue calculado mediante el muestreo, probabilístico estratificado el cual fue conformado por 250 estudiantes y 66 docentes. Se llegó a demostrar que existe una relación considerablemente fuerte entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño laboral docente, una relación muy fuerte entre el liderazgo democrático del director y el desempeño laboral docente; finalmente una relación considerablemente muy fuerte entre el liderazgo liberal del director y el desempeño laboral docente. Como podemos ver, independientemente del tipo de liderazgo consideradas en la investigación, se llega a comprobar que la relación con el desempeño laboral del docente existe y es determinante para el cumplimiento de las funciones de éste.

(Vilca, 2018) El estudio buscó establecer el nivel de relación entre liderazgo directivo escolar y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 1199 Mariscal Ramón Castilla, Ñaña, Chaclacayo, es una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional; tuvo una población de estudio de 47 personas entre directivos y docentes tanto del nivel primaria y secundaria; concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo directivo escolar y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa, lo cual indica que ante un adecuado liderazgo directivo el desempeño docente será mejor, ello beneficia a la institución en su conjunto; esto confirma que ante un adecuado liderazgo del director que orienta correctamente, que se ocupa de manera eficiente de la gestión pedagógica

y administrativa; el desempeño de los docentes de la institución será mejor en beneficio de los estudiantes y de toda la institución educativa en general, toda vez que el liderazgo del director, crea un mejor clima en la institución, brinda mayor confianza a los docentes y motiva a un mejor desempeño en el aula.

(Mego & Ramirez, 2018) En el estudio se plantea el objetivo determinar la relación que existe entre el “Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente del nivel secundario en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” distrito de Baños de Cajamarca”. La población de estudio estaba conformada por 35 colaboradores entre directivos y docentes del nivel secundaria. La investigación es descriptivo correlacional, diseño no experimental. El estudio concluye en que sí existe una relación positiva entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes.

1.2. Bases Teóricas

Bases teóricas de Liderazgo Directivo

Una institución educativa no puede funcionar adecuadamente, sino cuenta con el liderazgo de un profesional designado para impartir las orientaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos que en ella se planifican. Los docentes necesitan de alguien que se ponga al frente para coordinar el trabajo pedagógico, los estudiantes requieren de una autoridad a quien acudir en ciertas circunstancias, los padres de familia, buscan a la persona con quien solucionar algunas dificultades o plantear algunas sugerencias, las autoridades educativas superiores, requieren de esa persona a quien impartirle las normas y directivas; es decir, la presencia de un líder en las escuelas, es innata. Teniendo en cuenta esas consideraciones, empiezo por encontrar una definición de líder.

1.2.1. Definición de líder

(Ander-Egg, 1997) citado por (Portugal, 2018) Dice que líder es la persona que tiene capacidad de persuadir o convencer a sus seguidores, apelando a sus cualidades personales, innatas o aprendidas durante sus años de experiencia, un líder se pone al frente de los otros, sin importar si pertenece o no a una determinada posición social, si tiene o no un cargo sobresaliente o cumple determinadas funciones; solo es aquel que tiene la habilidad de conseguir un grupo que lo siga y que confíe en su liderazgo.

Por su parte, (Anderson, 2010) compara a un líder con un catalizador que se utiliza en un laboratorio químico, lo considera como un elemento que no puede faltar en el proceso de la reacción que hace que los demás elementos puedan reaccionar también, sin su presencia todo sería en vano. Un líder es eso, tiene una gran influencia para mover a los demás, para motivar o estimular a sus seguidores, sin su presencia, muchas cosas no funcionan, pero, además un movimiento no es posible sostener, sin su presencia y tampoco tendría los resultados que todos esperan conseguir. Por lo visto, un líder es aquel que ejerce liderazgo en una institución, organización o grupo.

1.2.2. Liderazgo

(Bolívar A. , 2010) Entiende por “liderazgo”, fundamentalmente, a la capacidad que tienen las personas para ejercer influencia sobre otras, quienes esperan las directivas e iniciativas para ejecutar las acciones que se proponen.

Sobre el mismo tema, (Leithwood K. , 2009) considera que el liderazgo se hace evidente en las relaciones sociales, en la vida diaria y sobre todo en acciones concretas en los que las personas se muestran para dirigir o dar ideas y sirve a fines sociales, manifiesta que aun cuando los líderes son individuos, el liderazgo está presente en las relaciones que se dan entre las

personas que forman parte de una organización social que buscan objetivos comunes para quienes integran el grupo.

1.2.2.1. Liderazgo directivo

El liderazgo directivo es el conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que deben tener las personas que se hacen cargo de la dirección de una institución educativa que les permitirá desarrollar un adecuado trabajo de gestión, resolver los conflictos que se presentan en el quehacer diario, desarrollar nuevas formas de gestión del aprendizaje y la enseñanza, logrando la mejora de la calidad de los mismos y elevando el nivel de prestigio de la institución educativa.

Desde esta perspectiva, se entiende que los directivos de instituciones educativas, como responsables del Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular y de todo lo referido a la gestión de la institución, antes que simples administradores de colegios que solo se centran en cumplir las disposiciones del ministerio de educación o los mandatos oficiales, deben ser los líderes que encaminen a la comunidad educativa a comprender la necesidad de convertir a la institución en aquella que tenga una visión clara del camino que debe recorrer para alcanzar las metas que se plantean en cada proyecto. (Organización de Estados Iberoamericanos por la Educación, Ciencia y la Cultura (OEI) , 2019, pág. 14)

En esa misma línea; los directivos son los líderes formales de las instituciones educativas y considerando que la misma está integrada por toda la comunidad donde interactúan docentes, estudiantes y padres de familia, su liderazgo debe trascender a todos ellos, sobre todo en los

docentes, quienes se encargan del trabajo pedagógico con los estudiantes para garantizar mejores aprendizajes de calidad cada día. (Rafael & Orbegozo, 2019, pág. 366)

Según la UNESCO, el director es el líder de la institución, es la máxima autoridad del establecimiento, es el que hace posible su funcionamiento y es el responsable de la dirección de los centros educativos encargados de brindar enseñanza – aprendizaje. Además, se le considera como el único representante legal ante las autoridades políticas; es el encargado de cumplir y hacer cumplir las disposiciones normativas del sistema educativo y de sus superiores. (Varón-Herrera, 2019, págs. 21- 22)

Por lo visto, el liderazgo que tienen los directores en las instituciones educativas es de mucha importancia para el funcionamiento de las mismas, ayuda al grupo, entre docentes y trabajadores en general, a desarrollar la institución que dirige, trazando metas o propósitos con una visión compartida, lo que ayudará a identificar nuevas oportunidades para la escuela con proyecciones de mediano y largo plazo; en otras palabras, los líderes educativos ayudan a fijar un rumbo, alientan al equipo a desarrollar metas compartidas y generar expectativas de rendimiento. (Leithwood K. , 2009, págs. 26-27)

1.2.2.2. Liderazgo educativo o pedagógico

Recogiendo diversas investigaciones que han buscado conceptualizar el liderazgo para sumarlo luego el concepto de educativo o pedagógico, se define al mismo como aquel que influye en otros para dirigir los esfuerzos a la mejora del aprendizaje de los estudiantes, es el liderazgo que logra convocar a la comunidad escolar en un proyecto común de mejora de los aprendizajes, que implica que todos los actores involucrados llámese directivos, jerárquicos, docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades comunales, hagan suyo el objetivo de que los alumnos aprendan, y además que los recursos con los que se cuenten, todos se destinen a ese objetivo compartido. (Campos, Bolbarán, Bustos, & Gonzáles, 2014, pág. 92)

(Bolívar, 2010) en ese mismo sentido, afirma que cuando los esfuerzos de los líderes van dirigidos a la mejora de los aprendizajes de los alumnos, hablamos de liderazgo educativo o pedagógico; afirma que, ciertas prácticas o rutinas administrativas asociadas a la dirección de la organización, a las cuales se dedican normalmente los directivos, no forman parte del liderazgo pedagógico, en las condiciones actuales, donde las exigencias son mayores, es necesario que los líderes aseguren la gestión y funcionamiento de la organización ejerciendo un liderazgo netamente pedagógico que asegure la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, se entiende que el liderazgo debe estar **centrado en principios**, que considere la transformación interna del ser humano de tal manera que pueda influenciar a otros a largo plazo. El líder educativo debe contar con condiciones específicas, para que al ponerse al frente de una institución educativa, oriente a la comunidad conformada por estudiantes, docentes, padres de familia y otras personas que se dedican a los procesos educativos que tienen que ver con el funcionamiento de la institución, todo en la búsqueda de la calidad educativa, manteniendo el clima y la cultura organizacional óptimo. (Sierra & G, 2016, pág. 113)

Sin embargo, también se debe considerar que, por más cualidades que tenga el líder, la institución no puede depender solo de él, eso sería contradictorio. Las instituciones educativas para poder desarrollarse, necesitan superar el liderazgo formal para pasar a un **liderazgo compartido o distribuido**, es decir, que la institución no puede depender de una sola persona que decida todo, del quien, todos esperan las soluciones. Es urgente que en las instituciones del país se ponga en práctica la colaboración de todos, donde directivos, docentes, padres de familia y estudiantes colaboren para resolver los problemas conjuntamente y encaminar la institución hacia el éxito, pero también asumiendo la responsabilidad de los fracasos si los hubiera. (Bolívar, 2015, pág. 24)

El liderazgo educativo no debe entenderse como algo pasajero, coyuntural, pensado solo para el momento o para salvar el año escolar, sino, que debe practicarse con proyección de futuro, debe tener una visión sostenible en el tiempo; de lo que se trata es de transformar, de sembrar ideales que perduren en el tiempo, con una formación integral de los estudiantes que repercuta y se evidencie en una transformación de su visión cultural, ambiental y social; lo que va a contribuir en su calidad de vida, en lo profesional y personal, sustentado sobre la ética y en la valoración de los recursos de las generaciones futuras. (Villamil, 2016)

El liderazgo educativo que ejerce el director de una institución educativa debe estar centrado en el aprendizaje tomando como núcleo de su acción la calidad de enseñanza que la institución ofrece a la comunidad educativa y los resultados de aprendizaje que alcancen los alumnos, debe formar parte de las evidencias de ese liderazgo. Está demostrado que cuando el director de la institución centra su liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes se genera un clima favorable no solo para los alumnos que aprenden, sino, también para los docentes que enseñan, mejorando su desempeño y creando un clima de coordinación mutua entre el director y el profesor. (Bolívar, 2010, pág. 14)

Por lo tanto, un liderazgo centrado en el aprendizaje, se convierte en un liderazgo centrado en el alumno, tal como lo sustenta.

(Robinson V. , 2019) quien señala que un liderazgo centrado en el estudiante significa una permanente interacción con él; que las decisiones que tome los líderes de la institución repercutan positivamente en los estudiantes que tienen a su cargo, los estudiantes deben mostrar cambios o avances en su desempeño, bienestar, creatividad o en su participación en las actividades estudiantiles que la institución promueva con las organizaciones de estudiantes, cambios que se deben tener en cuenta al momento de planificar u organizar el trabajo escolar cada año o cada periodo de tiempo.

Teniendo en cuenta el estudio de Robinson tomado por Bolívar se consideran cinco dimensiones del liderazgo como base para este estudio de investigación.

Dimensión 1. Establecimiento de metas y expectativas, de acuerdo a esta dimensión, el director debe planificar el trabajo en la institución educativa trazando adecuadamente las metas y los objetivos, las mismas deben ser factibles de ser alcanzadas, evaluadas y medidas con la participación de los docentes y todos quienes tienen que ver con los procesos que se llevan a cabo en la institución, la comunicación y el seguimiento de las actividades planificadas, deben ser claras y precisas; solo así, se podrá generar un buen desempeño de los docentes de acuerdo a las nuevas exigencias de la pedagogía y el uso de la tecnología educativa que los profesores estamos obligados a conocer.

Dimensión 2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica, implica destinar adecuadamente los recursos que se disponen para la enseñanza de acuerdo a las prioridades planteados en los objetivos, esa misma exigencia tiene la selección del personal docente que se hará cargo de los estudiantes, considerando ciertas aptitudes, cualidades y/o destrezas de cada profesor.

Dimensión 3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, según esta dimensión, todo el proceso tiene que ser monitoreado, el cuerpo directivo debe realizar las visitas de monitoreo en las aulas de manera planificada y permanente, sin embargo; eso supone que la planificación de las actividades previamente debe trabajarse previa evaluación y contextualización del currículum de manera colegiada entre docentes y en cada grado, ciclo o nivel educativo. La coherencia en la planificación de las actividades, incrementa las oportunidades de aprendizaje.

Dimensión 4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, si se busca que los aprendizajes sean cada vez mejores, se debe promover la

formación permanente de los docentes, el director debe participar junto a los docentes de ese proceso formativo, eso garantizará que los estudiantes tengan procesos de aprendizaje acorde a las innovaciones pedagógicas y los docentes se sientan más seguros en lo que enseñan.

Dimensión 5. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo, la escuela en general debe tener orden, limpieza, buena organización para que los padres de familia y quienes hagan uso de los servicios de la institución se sientan acogidos, lo mismo debe ocurrir con las aulas donde los estudiantes pasan el mayor tiempo, todo con el objetivo de lograr mejores condiciones de estudio y de trabajo tanto para los alumnos y docentes, condiciones que deben favorecer considerablemente en el aprendizaje, dentro y fuera del aula. (Bolívar, 2010, págs. 21 - 22)

Como pudimos comprobar, en toda la literatura analizada, el liderazgo en una institución educativa juega un papel importante y fundamental para la mejora de la escuela, si el director asume su liderazgo pedagógico como tal, organizando junto a sus docentes, buenas prácticas educativas, contribuirá al incremento de mejores resultados de aprendizaje. Si bien es cierto que el director, no es él quien trabaja en las aulas, pero puede contribuir a construir las condiciones para que se trabaje bien en ellas, motivando a los docentes a poner de manifiesto todas sus capacidades profesionales en un trabajo comprometido con la institución sin perder de vista las características del contexto en que trabaja tanto interno como externos. (Bolívar A. , 2010, pág. 17)

Bases Teóricas de Desempeño Docente

1.2.3. Definición de docente

(Orellana, 2003) citado por (Portugal, 2018) señala que el docente es aquel profesional que ha adquirido conocimientos en la ciencia de la pedagogía para dedicarse a la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes en diferentes áreas del saber como la ciencia, la humanística o el arte; este profesional es el encargado de planificar los instrumentos pedagógicos y los

materiales necesarios para la enseñanza de acuerdo a sus conocimientos adquiridos y la formación permanente que recibe, haciendo uso de todos los medios y las herramientas que tiene a su alcance de tal forma que pueda hacer realidad el proceso de enseñanza- aprendizaje.

1.2.4. Definición de Desempeño Docente

El docente es el profesional que se desenvuelve en el aula, su trabajo es sin duda clave para lograr los aprendizajes que la institución busca para sus alumnos.

(Ovando, Melo, & Rez Mu Oz, 2012) citado por (Reyes-Manrique, 2016, pág. 21) dice que el desempeño docente, está referido a la actuación del profesional en la educación quien, al ponerse en contacto con sus estudiantes de cualquier nivel y en diferentes contextos, pone en práctica sus competencias profesionales adquiridos para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo, permitiendo que los estudiantes alcancen los resultados que desean.

(González-Such & Subaldo-Suizo, 2015), recoge del Marco del buen desempeño docente, documento del Ministerio de Educación, los dominios que se deben tener en cuenta para el desempeño docente, referidos a la preparación que deben tener los profesores para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

(Peña, 2002) citado por (Martinez-Chaire, Guevara-Araiza, & Valles-Ornelas, 2016) confirma que el desempeño profesional docente es la actuación del profesor en la que echa mano de las competencias pedagógicas recibidas, las mismas que le facilitarán para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, poniendo de manifiesto el dominio de tareas y funciones específicas para los que ha sido formado.

(Tufinio, 2012) citado por (Velezmoro, 2019) el docente al hacerse cargo de un aula de clases desarrolla junto a sus alumnos una serie de actividades cotidianas, propias del proceso de enseñanza aprendizaje, las mismas que tienen que ser ejecutadas con eficiencia y mucha creatividad, estas actividades, están destinadas como siempre, al logro de los aprendizajes de sus alumnos.

(Montenegro, 2003) citado por (Portugal, 2018) señaló que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas, por lo tanto, el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Por todo lo visto, el desempeño del docente en el aula es clave, tanto para lograr los aprendizajes que los alumnos necesitan, como para convertir a la escuela en un espacio de reflexión, promover el pensamiento crítico y la convivencia inclusiva y acogedora. El docente con su trabajo en el aula, también contribuye a relacionar la escuela con la comunidad, al mantener con sus padres de familia una interrelación permanente de diálogo, tanto para conocer las dificultades familiares que pueden afectar a los estudiantes, así como la problemática de la comunidad, que influye en cada uno de sus alumnos. El docente, con su desempeño profesional ayuda al director en la gestión escolar en la búsqueda del liderazgo pedagógico que éste necesita, contribuye con una convivencia democrática y armoniosa en la escuela con todos sus integrantes, es el nexo entre la escuela y la comunidad al mantener comunicación activa y permanente con sus padres de familia y contribuyen a crear en sus estudiantes un ambiente de aprendizaje creativo, crítico y reflexivo. (MINEDU, 2012, págs. 8 - 9)

Otro aspecto importante en el desempeño docente, es el acompañamiento. El docente para mejorar, necesita ser acompañado en su práctica docente en el aula, el acompañamiento es clave para examinar el trabajo del docente, para identificar sus aciertos y los posibles errores que podría estar cometiendo y poder superarlos. Durante el acompañamiento es importante el

rol que juega el acompañante, quien tiene la oportunidad de observar la clase y reflexionar junto al docente sobre la misma. El acompañamiento al docente en el aula siempre debe buscar fortalecer el trabajo del profesor y debe contribuir a mejorar los aprendizajes en los estudiantes. (Gálvez & Milla, 2018, págs. 419 - 420)

Un aspecto que no puede faltar en el desempeño del docente, es la evaluación, es un proceso que sirve para analizar si la práctica del docente está de acuerdo con el contexto del lugar donde se desarrolla y las necesidades de los estudiantes, e identificar algunas dificultades que podrían repercutir en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para la evaluación docente se han planteado muchos modelos, como:

El modelo centrado en el perfil del maestro; que considera todas las cualidades que debería tener un buen docente, los mismos que deben ser valorados por todos los actores educativos.

El modelo centrado en los resultados obtenidos; que consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula; que relaciona el comportamiento del docente con el logro de sus estudiantes.

El modelo de la práctica reflexiva; se fundamenta en la mejora del personal, en una secuencia de etapas para encontrar las debilidades y resolverlas. Esta concepción parte del propio docente, de su reflexión, haciéndose un autodiagnóstico para establecer sus éxitos y fracasos. (Gálvez & Milla, 2018, págs. 419 - 420)*

1.2.5. Dimensiones del desempeño docente

Partiendo de la propuesta de evaluación docente sobre el modelo de Práctica Reflexiva, planteada por Valdés y abordado por Reyes Manrique en el artículo de investigación sobre Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente. En esta investigación, se consideran cuatro dimensiones del desempeño docente:

Dimensión 1. Capacidades Pedagógicas. Se refiere a las capacidades que el docente alcanzó durante su formación en la universidad o instituto pedagógico y las que va alcanzando durante su formación continua, son estas capacidades expresadas en destrezas metodológicas, pedagógicas, habilidades didácticas, y normas de convivencia las que pone en juego cuando se enfrenta en el aula con los estudiantes para realizar su labor docente y lograr los aprendizajes que espera alcanzar con ellos.

Dimensión 2. Emocionalidad. Se refiere al estado anímico con el que el docente trabaja en el aula. El docente al ingresar al aula, se olvida de sus problemas personales y familiares, debe poner toda la atención debida a sus estudiantes, debe tener control emocional ante situaciones problemáticas que se pueden producir en el aula para encontrar soluciones satisfactorias.

Dimensión 3. Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones. Se refiere al cumplimiento de las funciones propias del docente como parte integrante de la escuela empezando por el reglamento interno de la institución que contempla una serie de derechos y obligaciones. El docente debe ser el ejemplo para los estudiantes en cuanto a la puntualidad y la asistencia responsable a la escuela y a su aula; debe participar activa y responsablemente en las asambleas con sus colegas y con los padres de familia, debe asistir con puntualidad a las jornadas de capacitación y debe estar dispuesto siempre a seguir superándose cada día.

Dimensión 4. Relaciones Interpersonales. Se refiere al trato que debe tener con todos los integrantes de la comunidad educativa entre docentes, estudiantes, padres de familia y con las demás personas de la comunidad donde está ubicada la escuela. El docente tiene que ser una

persona que se relaciona con todos, su labor no termina en las cuatro paredes del aula, sino que debe trascender más allá, la comunidad. (Reyes-Manrique, 2016)

1.3 Definición de términos básicos

Desempeño docente. Está referido a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación. (Bolívar, 2015)

En este mismo sentido (Ponce, 2005), el desempeño está centrado en las habilidades sociales y habilidades comunicativas que el docente adquiere durante la experiencia de la pedagogía en el aula y las desarrolla de manera gradual con los educandos de acuerdo a su nivel académico.

Desempeño profesional. Es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. El desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual debe tener dominio de tareas y funciones específicas para la función docente. (Gonzales, 2002)

Director. Desde la perspectiva de liderazgo pedagógico y liderazgo administrativo, ambos esquemas se desarrollan de manera complementaria, para el logro de objetivos de gestión educativa de calidad. (GRADE [Grupo de Análisis para el Desarrollo], 2014)

Líder. El líder es la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivado de sus cualidades personales, independiente de su posición social, de sus cargos y funciones. Es él que tiene la habilidad de conseguir adeptos y seguidores. (Ander-Egg, 1997).

Liderazgo directivo. Se refiere a un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora. (OEI, 2019)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

2.2. Variables y definición operacional

Liderazgo directivo.

La investigación aplicó las dimensiones de Viviane Robinson abordadas por el investigador Antonio Bolívar de acuerdo a la adaptación al sistema de evaluación del MINEDU, con rasgos de:

Tabla 1*Operacionalización de Liderazgo directivo*

 Variable: Liderazgo directivo

Definición conceptual: conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora.

Instrumento: Encuesta

| Dimensiones | Indicadores | Ítems del instrumento |
|---|---|---|
| Establecimiento de metas y expectativas | Establece metas con propósitos comunes y con visión de futuro | <p>¿El director convoca a los docentes para establecer las metas del Proyecto Educativo Institucional?</p> <p>¿El director convoca a los docentes para evaluar el cumplimiento de las</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | metas del Proyecto Educativo Institucional? |
| Utiliza todas las oportunidades para transmitir la visión de la institución a toda la comunidad educativa. | ¿El director realiza diferentes tipos de reuniones con los padres de familia para socializar el Proyecto Educativo Institucional? | |
| | | ¿El director utiliza diferentes medios de difusión masiva para socializar la visión de la institución? |
| Obtención y asignación de recursos en forma estratégica | Gestiona el personal a su cargo para asegurar buenas prácticas de enseñanza para los estudiantes. | ¿El director organiza a los docentes teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes? ¿El director distribuye a los docentes teniendo en cuenta ciertas aptitudes personales que garanticen buenos resultados con los estudiantes? |
| | Destina recursos para las iniciativas que se llevan a cabo en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje. | ¿El director apoya económicamente los proyectos de los docentes? ¿El director ayuda a financiar los proyectos de los estudiantes? |

| | | |
|--|--|---|
| Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo | Planifica la enseñanza en base al análisis de datos del progreso de los estudiantes. | ¿El director participa junto a los docentes en la elaboración de sus programas de enseñanza? |
| | | ¿El director proporciona la información estadística de los resultados de los estudiantes como base para la planificación? |
| | Coordina la articulación del currículo en la enseñanza y evaluación de las áreas y niveles educativos. | ¿El director realiza talleres con los docentes sobre el currículo? |
| | | ¿El director elabora de manera colectiva el proyecto curricular de la institución? |
| Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | Acompaña sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes, utilizando una comunicación efectiva. | ¿El director monitorea las clases de los docentes? |
| | | ¿El director brinda sugerencias de mejora a los docentes? |
| | Promueve oportunidades de colaboración con el profesorado, | ¿El director desarrolla Comunidades Profesionales de aprendizaje con los docentes? |

| | | |
|---|---|---|
| | ayudándoles a construir planes de acción para alcanzar sus metas | ¿El director orienta a los docentes en la elaboración de sus planes y programas? |
| Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | Crea un ambiente propicio para el aprendizaje y el trabajo en equipo. | ¿El director organiza equipos de trabajo con los docentes? |
| | | ¿El director promueve reuniones que ayuden a tener un clima institucional adecuado? |
| | Conecta a la escuela con su entorno y sus oportunidades. | ¿El director promueve la participación de los padres de familia en las actividades de la institución? |
| | | ¿El director promueve la participación de la Institución en actividades de la comunidad? |

Variable 2. Desempeño Docente.

El trabajo de investigación abordó las dimensiones de desempeño docente formuladas por Valdés y abordadas por los trabajos sobre desempeño docente de la investigadora (Reyes-Manrique, 2016)

Tabla 2

Variable de Desempeño docente

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual: Actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo.

Instrumento: Encuesta

Dimensiones

Indicadores

Ítems del instrumento

| | | |
|-------------------------|--|--|
| Capacidades pedagógicas | Domina los contenidos que imparte, la didáctica general y la didáctica de su especialidad. | ¿Brindas a los estudiantes información amplia y variada sobre los temas que enseñas? |
| | | ¿Utilizas métodos y técnicas adecuadas durante el desarrollo de tu sesión de clase? |
| | Planifica adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje. | ¿Elaboras tu plan curricular – teniendo en cuenta las necesidades de tus estudiantes? |
| | | ¿Elaboras tus unidades de aprendizaje concordante con tu planificación anual? |
| | Conoce y trata adecuadamente las características psicológicas individuales de los alumnos. | ¿Cuentas en tu aula con un registro de las características individuales de tus estudiantes? |
| | | ¿Brindas orientaciones adecuadas a los estudiantes cuando se producen actos de mal comportamiento? |
| Emocionalidad | Es tolerante por la diversidad de opinión y sentimientos de sus | ¿Respetas la opinión de tu colega cuando no coincide con la tuya? |

| | |
|--|--|
| estudiantes y compañeros de trabajo | ¿Promueves el respeto de las opiniones discordantes entre tus estudiantes? |
| Demuestra respeto por las diferencias de género, raza y situación socioeconómica. | ¿Durante el desarrollo de tus clases, trabajas con grupos heterogéneos? ¿Tu aula cuenta con normas de convivencia escolar? |
| Demuestra capacidad para actuar con justicia, y realismo. | ¿Tratas a tus estudiantes a todos por igual? ¿Practicas la justicia en tu aula al momento de evaluar o reconocer a tus estudiantes? |
| Responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones | Practica la puntualidad en su asistencia a la escuela y a sus clases. ¿Eres puntual en tu asistencia a la institución educativa? ¿Eres puntual al momento de ingresar al aula? |
| Participa en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. | ¿Participas activamente con opiniones en las jornadas de reflexión? |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| | | ¿Demuestras interés en los talleres sobre metodología? |
| | Cumple las normas del Ministerio de Educación y las normas de la Institución para desarrollar su tarea en la institución. | ¿Tienes en cuenta en el desarrollo de tus actividades las orientaciones que brinda el Ministerio de Educación mediante normas específicas? |
| | | ¿Respetas y cumples el reglamento interno de tu institución? |
| Relaciones interpersonales | Demuestra preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes, colegas y padres de familia. | ¿Te interesas por conocer las condiciones de vida de tus estudiantes? |
| | | ¿Practicas con hechos concretos la solidaridad con tus colegas y alumnos cuando necesitan ayuda? |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Nivel de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, debido a que se realizaron descripciones de la muestra estudiada, en base a las variables y dimensiones propuestas, mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras. Por otro lado, se cumplió con el diseño correlacional, por medio de pruebas estadísticas destinadas a evaluar la existencia.

3.1.2. Enfoque de la investigación

La investigación siguió el enfoque cuantitativo, de forma sistemática y secuencial, pasos y actividades planificadas que comprendieron, entre otros, la redacción del problema de investigación, los objetivos, un marco teórico, la hipótesis de investigación, la ejecución del trabajo de campo, y pruebas estadísticas para evaluación de las hipótesis, y dar respuesta al problema de investigación.

Desde la perspectiva de un docente investigador con experiencia en el aula , esta investigación se ubica en el **Paradigma del Positivismo** por la razón de encontrar rasgos cuantitativos para precisar el rigor de la investigación aplicando un conocimiento sistémico comprobable, comparable, medible y replicable y atribuyendo características como los fenómenos observables para su medición, análisis y control experimental , en este esquema utiliza el método hipotético deductivo que infiere los tres momentos: construcción del objeto de estudio, diseño de investigación (metodología) y discusión y presentación de resultados. Bajo este proceso del paradigma positivista, nuestra investigación ejecutada en la ciudad de

Yurimaguas, ha utilizado todos los elementos detallados en el proceso de investigación de acuerdo a los resultados obtenidos. (Martines, 2013)

3.1.3. Diseño de la investigación

Se siguió el diseño no experimental en su variable correlacional transversal, debido a que el trabajo de campo no comprende manipulaciones sobre los miembros de la muestra que puedan alterar el valor de las variables de estudio y se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Por otro lado, al buscar la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente, se usó la variante correlacional transversal porque precisamente es la que nos permite describir correlaciones entre variables o relaciones causales entre variables, en uno o más grupos de personas u objetos o indicadores y en un momento determinado de acuerdo a la selección del investigador.

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población

La población está conformada por 60 docentes de la institución educativa a la fecha de preparación del presente informe y encuesta.

3.2.2. Muestra

Se ha decidido tomar como muestra al total de la población, es decir, 60 docentes de la institución educativa.

3.3. Técnicas para la recolección de datos

Considerando que la investigación es cuantitativa, la técnica de recolección de datos más apropiada es la encuesta. Se ha elaborado una ficha técnica del instrumento para la medición de las variables. (Tabla 3 y Tabla 4).

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para la medición de la variable: Liderazgo directivo

| Características | Descripción |
|------------------------|---|
| Nombre | Cuestionario de liderazgo directivo. |
| Dirigido a | Profesores de primaria y secundaria de la Institución Educativa Primaria “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de la ciudad de Yurimaguas, año 2020. |
| Variable en evaluación | Liderazgo directivo |
| Cantidad de ítems | 20 |
| Dimensiones | Establecimiento de metas y expectativas. 4 |
| | Obtención y asignación de recursos de manera estratégica. 4 |
| | Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. 4 |
| | Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado. 4 |
| | Asegurar un entorno ordenado y de apoyo. 4 |
| Tipos de preguntas | |

| | |
|-----------------|---|
| Tiempo estimado | <p>Preguntas cerradas con opciones en escala Likert. Opciones de respuesta: Siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca</p> <p>20 minutos.</p> |
|-----------------|---|

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para la medición de la variable: Desempeño docente

| Características | Descripción |
|------------------------|---|
| Nombre | Cuestionario de desempeño docente |
| Dirigido a | Profesores de primaria y secundaria de la Institución Educativa Primaria “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de la ciudad de Yurimaguas, año 2020. |
| Variable en evaluación | Desempeño docente |
| Cantidad de ítems | 20 |
| Dimensiones | <p>Capacidades pedagógicas: 6 ítems</p> <p>Emocionalidad: 6 ítems</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: 6 ítems</p> <p>Relaciones interpersonales: 2 ítems</p> |

| | |
|--------------------|---|
| Tipos de preguntas | Preguntas cerradas con opciones en escala Likert. Opciones de respuesta: Siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca |
| Tiempo estimado | 20 minutos. |

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento y análisis de la información.

Análisis descriptivos

En el análisis descriptivo de la información de las dos variables descritas en las tablas anteriores (Tabla 1 y 2), se aplicaron tablas de frecuencia y figuras de barras de acuerdo a lo planteado en las variables junto con las dimensiones consideradas para el presente análisis. Después de realizar las pruebas estadísticas se procedió a mostrar un análisis en base a la información analizada, recopilada y calculada.

Se respetó la confidencialidad de la plana docente, sin mencionar las identidades de los sujetos en investigación. Se cumplió con mencionar y citar las publicaciones que se emplearon para los análisis, mencionando los autores, fuentes y otras referencias empleadas en la presente investigación.

Análisis inferencial

La estadística inferencial se aplicó por medio de las pruebas de hipótesis, en el cual “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no fue consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechazó”

Para esta finalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó con datos de tipo ordinal.

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 21.

Validez. El instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue el cuestionario tanto para docentes y directivo, los mismos que fueron validados por el Magíster Rafael Flores Saavedra, el Doctor Juan de Dios Jara Ibarra y el Doctor Emilio Augusto Rosario Pacahuala. Para determinar la confiabilidad de ambas variables se utilizó el Alfa de Cronbach cuyo valor se puede apreciar en ambas tablas, indicando que el instrumento es altamente confiable.

Confiabilidad

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de Liderazgo Directivo

| Dimensión | N° Preguntas | Alfa de Cronbach |
|--|--------------|------------------|
| Establecimiento de metas y expectativas | 4 | 0.858 |
| Obtención y asignación de recursos de manera estratégica | 4 | 0.800 |
| Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo | 4 | 0.798 |
| Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | 4 | 0.794 |
| Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | 4 | 0.866 |
| Liderazgo Directivo | 20 | 0.949 |

Nota, considerando que la confiabilidad de un instrumento por el método alfa de Cronbach debe superar el 60% se concluye que el instrumento aplicado al liderazgo directivo es confiable. En términos relacionados al instrumento para las dimensiones todas son confiables, así tenemos que la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado tiene 0.794, que es la más baja, y Asegurar un entorno ordenado y de apoyo, que es la más alta, tiene 0.866.

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de Desempeño docente

| Dimensión | N° Preguntas | Alfa de Cronbach |
|--|--------------|------------------|
| Capacidades Pedagógicas | 5 | 0.788 |
| Emocionalidad | 5 | 0.932 |
| Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 5 | 0.350 |
| Relaciones Interpersonales | 5 | 0.851 |
| Desempeño de los docentes | 20 | 0.937 |

Considerando, que la confiabilidad de un instrumento por el método alfa de Cronbach debe superar el 60% se concluye que el instrumento aplicado al Desempeño de los docentes es muy confiable. En términos relacionados al instrumento para la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones no es confiable porque apenas llega al 35% y las demás dimensiones están por encima del 78% y son confiables.

3.5. Aspectos éticos

La investigación estuvo enmarcada en los principios de igualdad de género, raza y credo. La discriminación de cualquier tipo se descartó hacia la plana docente y directiva de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui, materia de investigación. Los datos recolectados se procesaron sin producir ninguna manipulación ni ajuste casual o intencional.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Liderazgo directivo

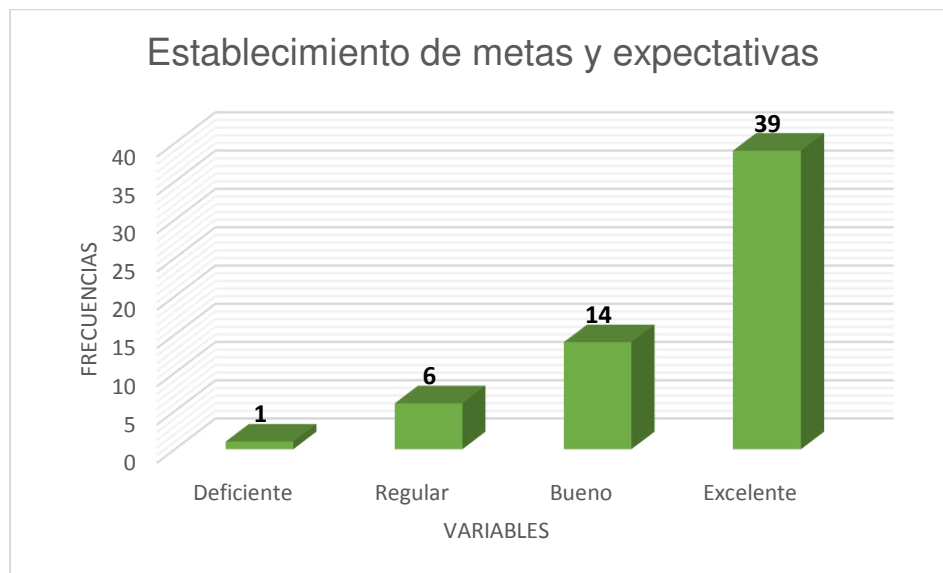
Tabla 7

Nivel de liderazgo en la dimensión establecimiento de metas y expectativa

| <i>ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Deficiente | 1 | 1.7 |
| Regular | 6 | 10.0 |
| Bueno | 14 | 23.3 |
| Excelente | 39 | 65.0 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 1

Establecimiento de metas y expectativas.



En la tabla 7, figura 1, se muestra el liderazgo en la dimensión de establecimiento de metas y expectativas de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 14 (23.3%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de bueno y 39 (65.0%) responden en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión del liderazgo es excelente en la institución educativa.

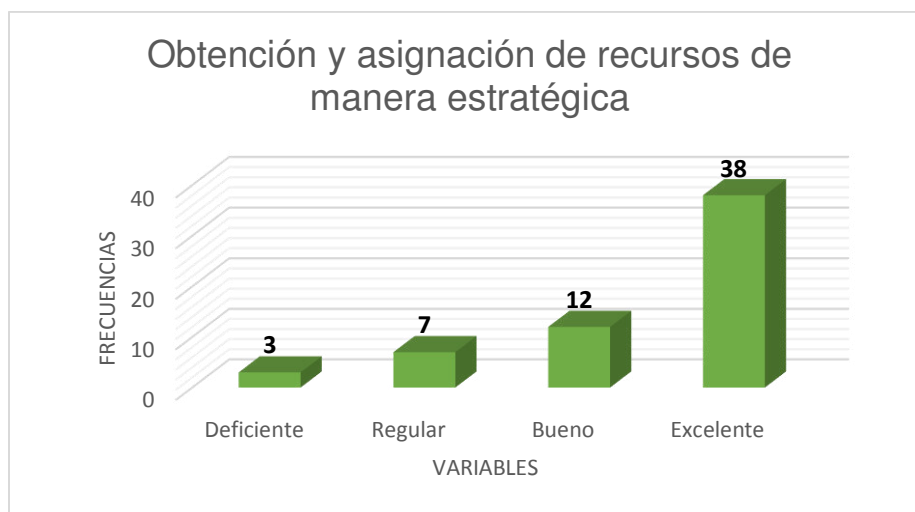
Tabla 8

Nivel de liderazgo en la dimensión obtención y asignación de recursos de manera estratégica.

| <i>OBTENCIÓN Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS DE MANERA ESTRATÉGICA</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Deficiente | 3 | 5.0 |
| Regular | 7 | 11.7 |
| Bueno | 12 | 20.0 |
| Excelente | 38 | 63.3 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 2

Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.



En la tabla 8, figura 2, se muestran el liderazgo en la dimensión de obtención y asignación de recursos de manera estratégica de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 12 (20.0%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de bueno y 38 (63.3%) responden en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión del liderazgo es excelente en la institución educativa.

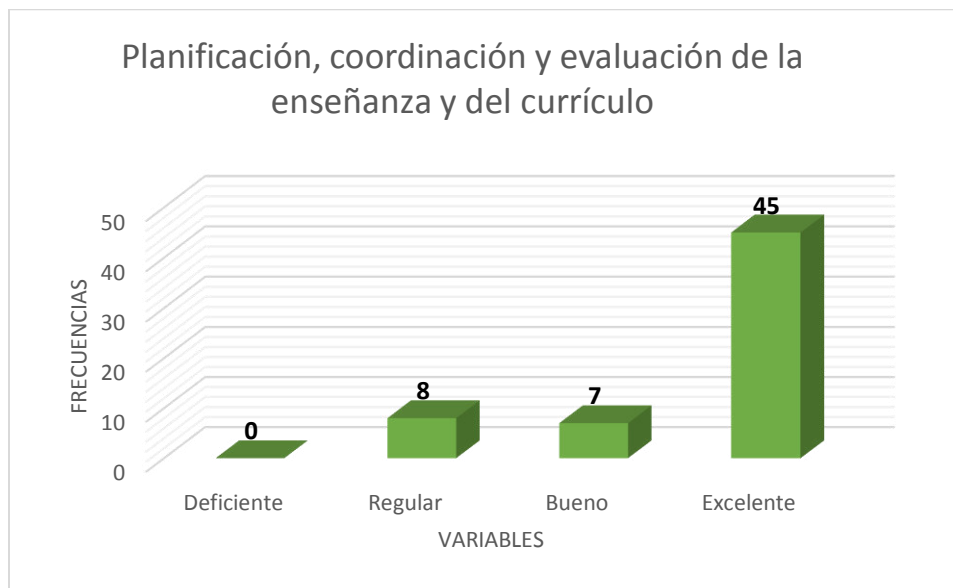
Tabla 9

Nivel de liderazgo en la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

| <i>PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Deficiente | 0 | 0.0 |
| Regular | 8 | 13.3 |
| Bueno | 7 | 11.7 |
| Excelente | 45 | 75.0 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 3

Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.



En la tabla 9, figura 3, se muestran el liderazgo en la dimensión de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 7 (11.7%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de bueno y 45 (75.0%) responden en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión del liderazgo es excelente en la institución educativa.

Tabla 10

Nivel de liderazgo en la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.

| <i>PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO</i> | | |
|---|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Deficiente | 0 | 0.0 |
| Regular | 5 | 8.3 |
| Bueno | 6 | 10.0 |
| Excelente | 49 | 81.7 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 4

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.



En la tabla 10, figura 4, se muestran el liderazgo en la dimensión de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado de la enseñanza y del currículo de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 6 (10.0%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de bueno y 49 (81.7%) responden

en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión del liderazgo es excelente en la institución educativa.

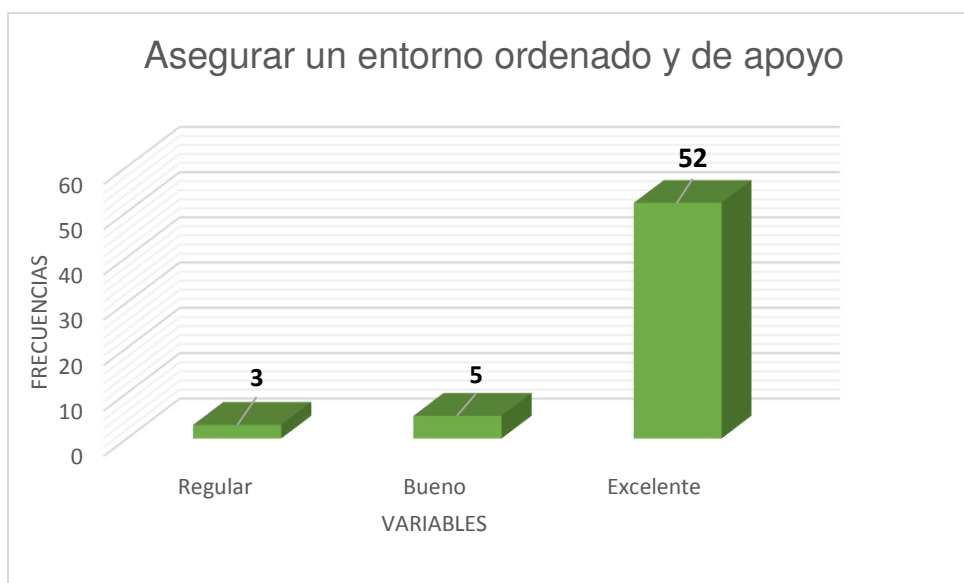
Tabla 11

Nivel de liderazgo en la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo.

| <i>ASEGURAR UN ENTORNO ORDENADO Y DE APOYO</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Deficiente | 0 | 0.0 |
| Regular | 3 | 5.0 |
| Bueno | 5 | 8.3 |
| Excelente | 52 | 86.7 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 5

Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.



En la tabla 11, figura 5, se muestran el liderazgo en la dimensión de asegurar un entorno ordenado y de apoyo de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 5 (8.3%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de bueno y 52 (86.7%) responden en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la

mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión del liderazgo es excelente en la institución educativa.

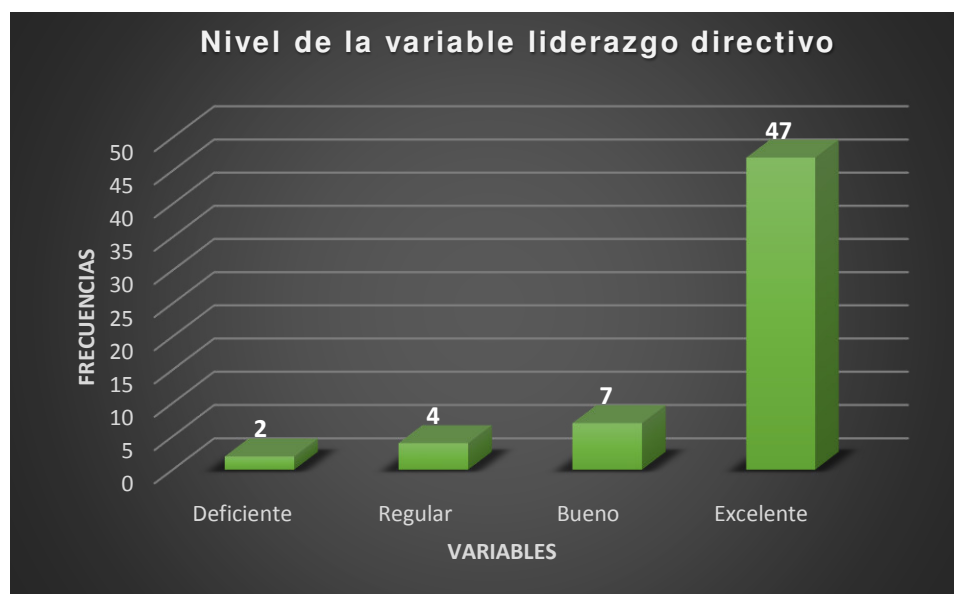
Tabla 12

Nivel de la variable liderazgo directivo

| <i>LIDERAZGO DIRECTIVO</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|
| Deficiente | 2 | 3.3 |
| Regular | 4 | 6.7 |
| Bueno | 7 | 11.7 |
| Excelente | 47 | 78.3 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 6

Nivel de la variable liderazgo directivo



En la tabla 12, figura 6, se muestran el nivel de la variable de liderazgo directivo en la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 7 (11.7%)

responden en la categoría bueno y 47 (78.3%) ubica sus respuestas en la categoría excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta variable es excelente en la institución educativa.

Desempeño docente

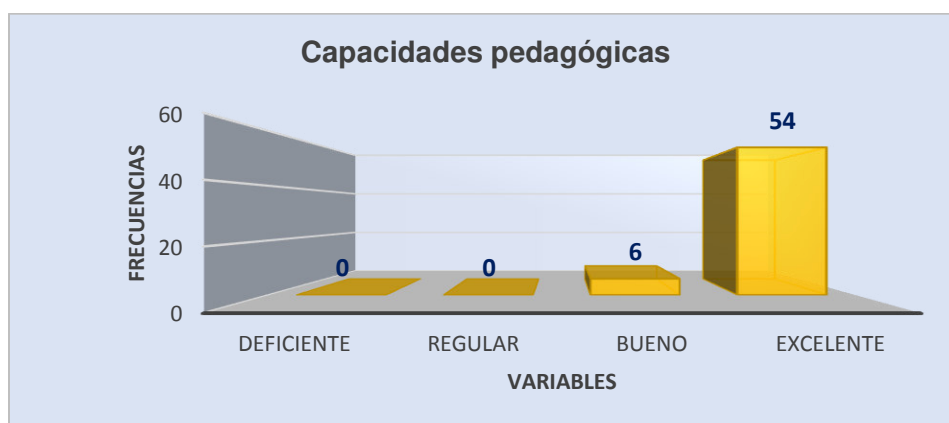
Tabla 13

Nivel de desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas.

| <i>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Deficiente | 0 | 0.0 |
| Regular | 0 | 0.0 |
| Bueno | 6 | 10.0 |
| Excelente | 54 | 90.0 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 7

Nivel de desempeño docente en capacidades pedagógicas



En la tabla 13, figura 7, se muestran el desempeño docente en la dimensión capacidades pedagógicas de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede

comprobar que 6 (10.0%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de bueno y 54 (90.0%) responden en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión de capacidades pedagógicas es excelente en la institución educativa.

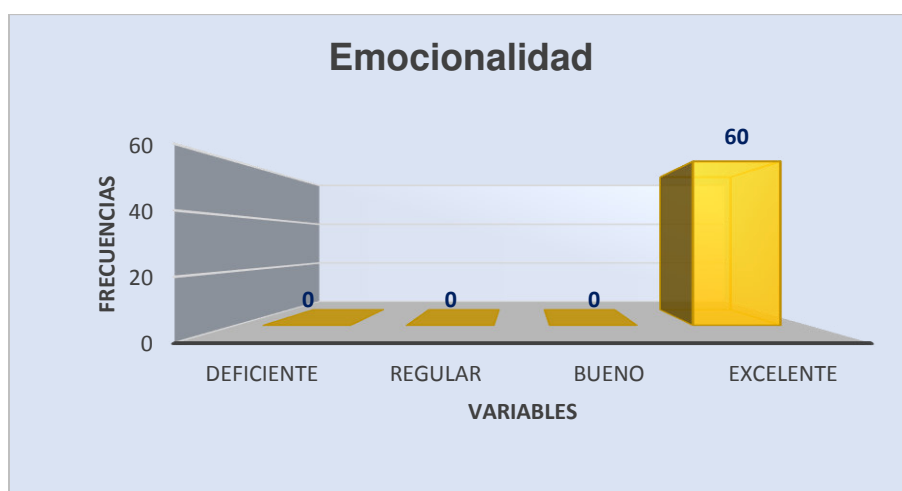
Tabla 14

Nivel de desempeño docente en emocionalidad.

| <i>EMOCIONALIDAD</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Deficiente | 0 | 0.0 |
| Regular | 0 | 0.0 |
| Bueno | 0 | 0.0 |
| Excelente | 60 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 8

Nivel de emocionalidad



En la tabla 14, figura 8, se muestran el desempeño docente en la dimensión de emocionalidad de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 60 (100%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión es excelente en la institución educativa.

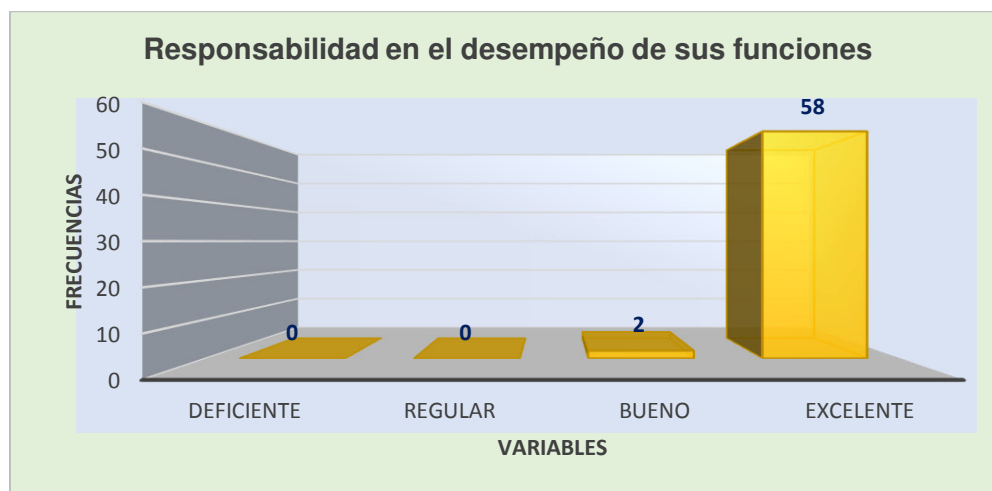
Tabla 15

Nivel de desempeño docente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

| <i>RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES</i> | | | |
|---|------------|------------|--|
| | Frecuencia | Porcentaje | |
| Deficiente | 0 | 0.0 | |
| Regular | 0 | 0.0 | |
| Bueno | 2 | 3.3 | |
| Excelente | 58 | 96.7 | |
| Total | 60 | 100.0 | |

Figura 9

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones



En la tabla 15, figura 9, se muestran el desempeño de los docentes en la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que solo 2 (3.3%) responde en la categoría de bueno y 58 (96.7%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión es excelente en la institución educativa.

Tabla 16

Nivel de desempeño docente en la dimensión relaciones interpersonales.

| <i>RELACIONES INTERPERSONALES</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Deficiente | 0 | 0.0 |
| Regular | 0 | 0.0 |
| Bueno | 1 | 1.7 |
| Excelente | 59 | 98.3 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 10

Relaciones interpersonales



En la tabla 16, figura 10, se muestran el desempeño de los docentes en la dimensión de relaciones interpersonales de la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Se puede comprobar que solo 1 (1.7%) responde en la categoría de bueno y 59 (98.3%) de encuestados ubican sus respuestas en el rango de excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta dimensión es excelente en la institución educativa.

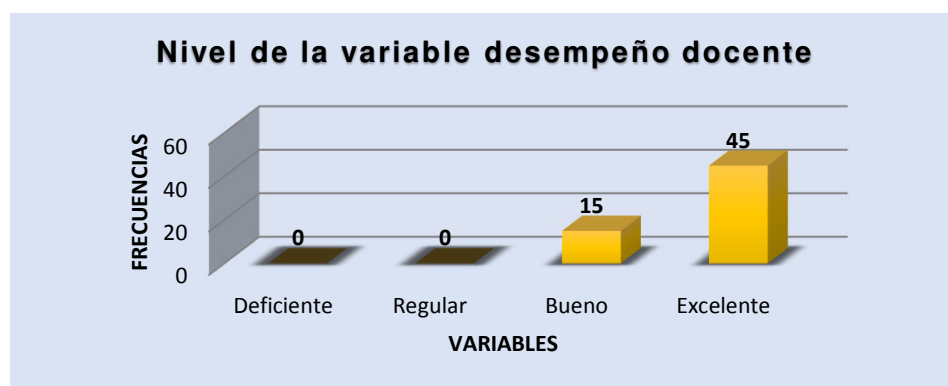
Tabla 17

Nivel de la variable desempeño docente

| <i>DESEMPEÑO DOCENTE</i> | | | |
|--------------------------|------------|------------|--|
| | Frecuencia | Porcentaje | |
| Deficiente | 0 | 0.0 | |
| Regular | 0 | 0.0 | |
| Bueno | 15 | 25.0 | |
| Excelente | 45 | 75.0 | |
| Total | 60 | 100.0 | |

Figura 11

Nivel de la variable desempeño docente.



En la tabla 17, figura 11, se muestran el nivel de la variable de desempeño docente en la Institución Educativa Jorge A. Vásquez Reátegui de Yurimaguas. Se puede comprobar que 15

(25.0%) responden en la categoría bueno y 45 (75.0%) ubica sus respuestas en la categoría excelente. Estos resultados recogidos, demuestran que la mayoría de los encuestados opinan que esta variable es excelente en la institución educativa.

4.2. Comprobación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

H₀: No existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

H₁: Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: si p valor $<$ 0,05 entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 18

Descripción de la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente.

| | | CATEGORIZACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE | | Total |
|------------------------|------------|-------------------------------------|-------------|--------------|
| | | Bueno | Excelente | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Deficiente | 2 3.3% | 0 0.0% | 2 3.3% |
| | Regular | 1 1.7% | 3 5.0% | 4 6.7% |
| | Bueno | 5 8.3% | 2 3.3% | 7 11.7% |
| | Excelente | 7 11.7% | 40 66.7% | 47 78.3% |
| Total | | 15 25.0% | 45 75.0% | 60 100.0% |

En la tabla 18 se comprueba que de un 11.7% de docentes encuestados que manifestaron que el liderazgo directivo es bueno, un 8.3% de los mismos manifestaron que el desempeño docente también es bueno. Asimismo, de un 78.3% que consideró que el liderazgo directivo es excelente, un 66.7% también considera que el desempeño docente es excelente.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y desempeño docente.

| | | DESEMPEÑO DOCENTE | |
|-----------------|-----------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | LIDERAZGO | Coefficiente de correlación | ,436** |
| | | <i>p-valor</i> | 0.001 |
| | | N | 60 |

La tabla 19 mostró una relación positiva ($\rho=0,436$) y significativa ($p=0.001<0,05$) entre liderazgo directivo y el desempeño docente. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 20

Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas.

| | | CAPACIDADES PEDAGÓGICAS | | Total |
|---------------------|------------|-------------------------|-------------|--------------|
| | | Bueno | Excelente | |
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Deficiente | 1 1.7% | 1 1.7% | 2 3.3% |
| | Regular | 1 1.7% | 3 5.0% | 4 6.7% |
| | Bueno | 2 3.3% | 5 8.3% | 7 11.7% |
| | Excelente | 2 3.3% | 45 75.0% | 47 78.3% |
| Total | | 6 10.0% | 54 90.0% | 60 100.0% |

En la tabla 20 se comprueba que de un 11.7% que considera que el liderazgo es bueno, un 3.3% considera que las capacidades pedagógicas también son buenas. Del mismo modo, de un 78.3% de docentes encuestados que manifestaron que el liderazgo directivo es excelente, un 75% de los mismos manifestaron también que las capacidades pedagógicas son excelentes.

Tabla 21

Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas

| | | CAPACIDADES PEDAGÓGICAS | |
|-----------------|-----------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | LIDERAZGO | Coeficiente de correlación | ,370** |
| | | <i>p-valor</i> | 0.004 |
| | | N | 60 |

La tabla 21 mostró una relación positiva ($\rho = 0,370$) y significativa ($p = 0.004 < 0.05$) entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la IE Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

Tabla 22

Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y emocionalidad

| | | EMOCIONALIDAD | |
|---------------------|--------------|---------------|-------------|
| | | Excelente | Total |
| LIDERAZGO DIRECTIVO | Deficiente | 2 3.3% | 2 3.3% |
| | Regular | 4 6.7% | 4 6.7% |
| | Bueno | 7 11.7% | 7 11.7% |
| | Excelente | 47 78.3% | 47 78.3% |
| Total | 60 100.0% | 60 100.0% | |

La tabla 22 muestra que las respuestas en esta dimensión se ubican en una sola categoría, en la que el 78.3% de docentes encuestados que manifestaron que el liderazgo directivo es excelente, el mismo porcentaje 78.3% manifestaron que la emocionalidad, también es excelente. Por lo que en esta dimensión no se pudo realizar prueba estadística.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las responsabilidades en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las responsabilidades en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 23

Descripción del nivel de relación entre liderazgo directivo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

| | | RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES | | |
|-----------|------------|--|--------------|-------------|
| | | Bueno | Excelente | Total |
| LIDERAZGO | Deficiente | 0 0.0% | 2 3.3% | 2 3.3% |
| | Regular | 1 1.7% | 3 5.0% | 4 6.7% |
| | Bueno | 1 1.7% | 6 10.0% | 7 11.7% |
| | Excelente | 0 0.0% | 47 78.3% | 47 78.3% |
| Total | 2 3.3% | 58 96.7% | 60 100.0% | |

En la tabla 23 se comprueba que de un 11.7% que considera que el liderazgo es bueno, un 1.7% considera que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, también son buenas. De igual manera, de un 78.3% de docentes encuestados que manifestaron que el liderazgo directivo es excelente, un 78.3% de los mismos, manifestaron que la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, también son excelentes.

Tabla 24

Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y responsabilidades en el desempeño de sus funciones.

| | | Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | |
|-----------------|------------------------|--|-----------|
| Rho de Spearman | de LIDERAZGO DIRECTIVO | Coeficiente de correlación | de ,347** |
| | | p-valor | 0.007 |
| | | N | 60 |

La tabla 24 mostró una relación positiva ($\rho=0,347$) y significativa ($p=0.007 < 0.05$) entre liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre liderazgo directivo y las responsabilidades en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

H₁: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

Nivel de significancia= 0,05

Regla de decisión: si p valor > 0,05 entonces se procede a rechazar la H₁

Tabla 25

Descripción de la relación entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales.

| | | RELACIONES INTERPERSONALES | | Total |
|-----------|------------|----------------------------|-------------|--------------|
| | | Bueno | Excelente | |
| LIDERAZGO | Deficiente | 0 0.0% | 2 3.3% | 2 3.3% |
| | Regular | 0 0.0% | 4 6.7% | 4 6.7% |
| | Bueno | 1 1.7% | 6 10.0% | 7 11.7% |
| | Excelente | 0 0.0% | 47 78.3% | 47 78.3% |
| Total | | 1 1.7% | 59 98.3% | 60 100.0% |

En la tabla 25 se comprueba que de un 11.7% que considera que el liderazgo es bueno, un 1.7% considera que las relaciones personales, también son buenas. Del mismo modo, de un 78.3% de docentes encuestados que manifestaron que el liderazgo directivo es excelente, un 78.3% de los mismos, manifestaron que las relaciones interpersonales, también son excelentes.

Tabla 26

Correlación de Spearman entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales.

| | | Relaciones interpersonales | |
|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| Rho de LIDERAZGO Spearman DIRECTIVO | Coeficiente de correlación | 0.214 | |
| | p-valor | 0.100 | |
| | N | 60 | |

La tabla 26 mostró una relación negativa ($\rho=0,214$) y no significativa ($p=0.100>0.05$) entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la IE Jorge Alfonso Reátegui de Yurimaguas.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la estadística aplicada a la hipótesis general que plantea que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas, los resultados mostraron el coeficiente de Rho Spearman ($\rho=0,436$) y un $(p=0.001<0,05)$ lo que significa que existe relación significativa entre las dos variables liderazgo directivo y desempeño docente, es una relación es moderada y directa, pero confirma que a mayor liderazgo directivo mayor desempeño docente. Cuando en una institución hay una permanente interrelación entre el director como líder de la misma, y los docentes, ésta se manifestará en mejores desempeños en el aula por parte de los profesores, lo que incidirá en mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes. Muchas investigaciones existen sobre el tema y la mayoría de ellas confirman que cuando hay un buen liderazgo de parte del director, habrá también, un buen desempeño de los docentes; como concluyen (Rodríguez, 2012) al presentar su estudio sobre “Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao” donde comprobó que existe una relación significativa moderada entre liderazgo y desempeño docente; y (Zarate & D, 2011) donde la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria de Instituciones Educativas del distrito de Independencia, también es positivo de acuerdo a las pruebas aplicadas.

En los resultados descriptivos para la variable Liderazgo directivo, se puede comprobar que el 78.3% de la muestra encuestada, considera un liderazgo directivo excelente, y en cuanto a sus dimensiones, el 65.0% de la muestra califica al establecimiento de metas y expectativas como excelentes, el 63% califica a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica,

también como excelente, en la dimensión de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, el 75.0% lo califica con la misma categoría de excelente, el 81.7% califica también de excelente la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado y el 86.7% responde que la dimensión asegurar un entorno ordenado y de apoyo, también es excelente; estos resultados confirman que la variable liderazgo directivo es excelente en esta institución educativa, lo que influye de manera positiva en el desempeño docente y por ende en el aprendizaje de los estudiantes. Como vemos la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente, se puede comprobar examinando ciertas prácticas positivas, consideradas como dimensiones en la presente investigación en el que el director como responsable de la institución desarrolla su trabajo no solo centrado en las acciones puramente administrativas, sino, combinadas ellas, con lo pedagógico en la preparación de los programas para la enseñanza, la capacitación de los docentes y la mejora de las condiciones de trabajo para los profesores y de estudio para los alumnos, coordinadas todas ellas de manera democrática, trazando metas y objetivos a mediano y largo plazo.

Por lo visto, un líder educativo o directivo, es el eje para que las actividades necesarias para el funcionamiento de la institución de lleven a cabo, (Anderson, 2010) lo compara con un catalizador en una reacción química, porque es el elemento de la institución que no puede faltar, siempre debe estar presente para que la organización pueda desenvolverse. La escuela, por tanto, es el lugar donde los líderes educativos actúan, todas requieren de un líder para poder llevar a cabo los procesos educativos en beneficio de los estudiantes. Por consiguiente, la actuación del líder, representado en una institución educativa por el director es fundamental para conseguir las metas trazadas; así también lo señala, (Bolívar, 2010) cuando habla del “efecto-director” y delimita las funciones que cumplen tanto los docentes y los directivos, señalando que mientras el docente cumple sus funciones en el aula y con su esfuerzo logra buenos resultados;

éstos no serían posible, sino contaría con un ambiente y condiciones favorables creadas por el equipo directivo de la institución.

Para la variable desempeño docente los resultados muestran que el 66.7 % de docentes tienen un excelente desempeño en la Institución Educativa y en cuanto a las dimensiones del desempeño docente el 75.0% responde que tiene capacidades pedagógicas excelentes, el 78.3% maneja adecuadamente su emocionalidad, en la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones, el 47.0%, cumple su desempeño de manera adecuada y el 78.3% tienen excelentes relaciones interpersonales. De acuerdo a (Benitez, Cabay, & Encalada, 2017) citado por (Gálvez & Milla, 2018) se entiende como desempeño docente a la práctica pedagógica del docente, actividad que se puede observar en la práctica en el aula donde pone de manifiesto sus competencias y capacidades profesionales para lograr aprendizajes esperados; en este propósito, es clave la formación inicial que recibe el docente en su centro de formación profesional y la preparación permanente en servicio que en muchos casos lo provee el Estado o en otros casos, es el mismo docente quien financia esa preparación. Sin duda nadie puede negar que un buen desempeño docente hace que la institución educativa y todo el sistema educativo, garantice en la población escolar mejores resultados de aprendizaje, como lo afirma (Valdés, 2002) Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Por su parte (Gálvez & Milla, 2018) afirman que el docente tiene que estar dotado de ciertas cualidades profesionales para ofrecer una educación de calidad, debe estar preparado para eso, sin una preparación previa, no podrá desempeñarse con sus alumnos, no tendrá dominio de los conocimientos que sus estudiantes esperan aprender de él, ni las destrezas y aptitudes para realizar las actividades de aprendizaje orientadas a formar al alumno para la vida.

Relacionando la variable liderazgo directivo con la dimensión capacidades pedagógicas, se obtiene un coeficiente de correlación Rho Spearman ($\rho = 0,370$) y un ($p = 0.004 < 0.05$) lo que nos conduce a rechazar la hipótesis nula concluyendo que sí existe una relación significativa entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Jorge Alfonso Vásquez Reategui de Yurimaguas; si bien es cierto que la correlación es débil pero no deja de ser directa y significativa tal como lo plantea la hipótesis respectiva. Lo descrito, confirma que un buen liderazgo directivo influye en los docentes en el dominio de los contenidos que imparten, en la didáctica general y la didáctica de su especialidad, en la planificación adecuada del proceso de enseñanza – aprendizaje, y el conocimiento y tratamiento adecuado de las características psicológicas individuales de los alumnos. Sobre esta relación, es importante señalar lo encontrado por (Zuñiga, 2018) quien contrariamente halló un coeficiente de correlación Rho Spearman - 256 y un p-valor 0,132 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que existe una correlación negativa entre liderazgo directivo y capacidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, San Pablo de Occo, Lircay; es decir a menor liderazgo directivo menor será la capacidad del desempeño docente.

Relacionando la variable liderazgo directivo con la dimensión emocionalidad de los docentes los resultados obtenidos no permitieron realizar prueba estadística que compruebe la hipótesis, debido a que en esta dimensión los resultados de la categoría excelente, se volvió constante con relación a la percepción que tienen los docentes en cuanto a su desempeño. Sin embargo, debemos apuntar lo que señala (Extremera, Rey, & Pena, 2016) que para ser un educador efectivo mucho tienen que ver las habilidades emocionales; el docente debe actuar con mucha frialdad para tratar algún tipo de conflicto en el aula. El docente debe tener un control emocional muy fuerte, porque las situaciones que enfrentará no solo tienen que ver con sus alumnos, sino, incluso con los padres de familia y sus mismos colegas. Este planteamiento

coincide con el enfoque de (Funes, 2017) quien dice que las emociones indican estados de ánimo y sentimientos que se manifiestan como respuestas, señales o reacciones de las personas, y los docentes deben estar preparados para detectarlos y controlarlos, generando un ambiente de trabajo de sana convivencia.

Relacionando la variable liderazgo directivo con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman ($\rho=0.347$) y un p-valor ($p=0,007<0.05$) lo que indica que se rechaza la hipótesis nula concluyendo que existe una correlación significativa entre liderazgo directivo y responsabilidad del docente en el desempeño de sus funciones en la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas; lo que nos indica que los docentes durante su desempeño demuestran prácticas responsables de puntualidad en su asistencia a la escuela y a sus clases, participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, y cumplimiento de las normas del Ministerio de Educación y las normas de la Institución para desarrollar su tarea pedagógica, tal como lo sostiene (Izarra-Vielma, 2019) cuando señala que el personal docente asume su responsabilidad en función de su rol de funcionarios en situación de dependencia, lo que quiere decir, que los docentes debemos ser los primeros en enseñar con el ejemplo sobre todo en la puntualidad, y en el cumplimiento de nuestras responsabilidades en el aula.

Finalmente relacionando la variable liderazgo directivo con la dimensión relaciones interpersonales se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman ($\rho=0,214$) y un p-valor ($p=0.100>0.05$) lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula concluyendo que no existe relación entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales del docente en el desempeño de sus funciones en la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

Con relación a lo encontrado (Becerra, 2016) dice que el líder de una institución debe saber utilizar y manejar diferentes habilidades comunicativas, teniendo en cuenta los diferentes contextos sociales en los que se desenvuelve, solo así tendrá éxito en sus relaciones

interpersonales. Si el líder no sabe manejar las diferencias que existen en cada uno de los integrantes de la institución, puede fomentar en ellos ciertos conflictos. En un grupo, no todos son iguales en cuanto a comportamientos, intereses, gustos, y formas de comunicación, por lo que un buen líder, tiene que ser muy hábil para entender esas diferencias y encaminarlas para el entendimiento entre todos.

Por su parte (*Razeto, 2017*) considera que las relaciones interpersonales aseguran que en una institución educativa exista un clima laboral favorable para el desempeño de sus funciones de todos sus integrantes, que cuando están alimentadas por la confianza, las relaciones interpersonales entre profesores y directivos, se convierten en la base para la institución, permitiendo un trabajo colectivo que asegure el éxito que todos esperan.

De acuerdo a los resultados de esta investigación podemos concluir que la relación entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en una institución educativa, depende mucho del director de la misma, sin embargo, la actitud del docente contribuye a lograr ese objetivo, tal como lo sugiere (*Toledo, 2020*) en medida sobre los sistemas educativos, partiendo desde la praxis educativa y perspectiva de liderazgo y desempeño docente, deben de incorporar dentro la política educativa propuestas concretas de mejoramiento de la calidad educativa en base a resultados concretos, así como una agenda de propuestas, y para que esto ocurra es necesario ejecutar acciones evaluativas de rotación, concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generan información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre él, en relación al que, desde el punto de vista organizacional, el liderazgo y el desempeño docente se complementan en sí como un compendio para formar una sola unidad. Es clave el papel que juega el líder en el grupo para llevar a los demás hacia el logro de los objetivos que se plantean de manera colegiada. El crecimiento y desarrollo de la institución depende de ese liderazgo que al mismo tiempo ayuda a los docentes a tener un buen desempeño y también a crecer junto a sus alumnos alcanzando sus metas y objetivos.

CONCLUSIONES

Primero. La relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas, es significativa ($r = 0,436$; $p = 0,001 < 0,005$).

Este resultado demuestra que, ante un buen liderazgo directivo, mejor será el desempeño pedagógico de los docentes en el aula.

Segundo. Durante la investigación, se demostró que existe relación significativa directa ($r = 0,370$; $p = 0,004 < 0,05$) entre liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de esta Institución Educativa, lo que influye en el desempeño laboral de cada uno de ellos.

Tercero. De acuerdo a los datos recogidos, no existe prueba estadística que compruebe la relación entre liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes, toda vez que una variable se volvió constante en la percepción que tienen los docentes en su desempeño.

Cuarto. La investigación determinó que la relación entre liderazgo directivo y las responsabilidades en el desempeño de funciones de los docentes de la Institución Educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas, es significativa y directa ($r = 0,347$; $p = 0,007 < 0,05$) debido a que existe un trabajo coordinado entre el director y los docentes.

Quinto. La investigación concluye que no existe relación significativa ($r = 0,214$; $p = 0,100 < 0,05$) entre liderazgo directivo y relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas, debido a que cada docente tiene su propia personalidad, espacio y manera de relacionarse con los demás.

RECOMENDACIONES

Primero. Al director, líder de la institución educativa a mantener y reforzar las buenas relaciones que existe en la entidad entre su persona y el equipo docente con la finalidad de seguir mejorando la práctica pedagógica de los mismos y su desempeño en el aula orientados a conseguir mejores resultados de aprendizajes en los estudiantes.

Segundo. A los docentes, actores directos en el aula a fortalecer sus buenas prácticas, potenciando sus capacidades pedagógicas adquiridos en los centros de formación magisterial y aprovechando los espacios creados por el Ministerio de Educación para continuar capacitándose en beneficio de los estudiantes.

Tercero. A los docentes que por una u otra razón presentan dificultades en las responsabilidades del desempeño de sus funciones a reflexionar sobre el papel que cumplen en la escuela que en la mayoría de casos, son vistos por sus estudiantes como segundos padres y modelos a seguir por lo que deben demostrar siempre buenos hábitos de conducta, responsabilidad, puntualidad y prácticas de convivencia sana con todos los integrantes de la comunidad educativa.

Cuarto. Al director y docentes de la institución educativa a buscar formas y estrategias para recuperar las relaciones inter personales que debe existir entre los directivos, docentes y toda la comunidad educativa, deben entender que para que exista adecuadas relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la escuela, es vital el papel que cumple el líder la misma, y que, en ese empeño, también contribuyen los docentes.

Quinto. A la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas a realizar capacitaciones permanentes sobre liderazgo y gestión educativa con la finalidad de fortalecer las capacidades tanto de directores como de los docentes.

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (1997). *Diccionario Pedagógico*. Buenos Aires: Magisterio.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectiva: Individuo y Sociedad* Vol 9 (2), Pag-36-41. Doi:10.5027/psicoperspectiva-vol9-issue2-fulltext-127.
- Benitez, J., Cabay, L., & Encalada, V. (12 de Octubre de 2017). *Revista Digital de Educación Física*. Obtenido de Revista Digital de Educación Física: <https://bit.ly/3l7fPbB>
- Bolívar. (2010). El Liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectiva : Individuo y Sociedad*, 9-33.
- Bolívar. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad. Vol 9 (2)*, 9-33.
- Bolívar. (2015). Un Liderazgo Pedagógico en una comunidad que aprende. *Padres y Maestro N. 361*, 23-27.
- Bolívar, A. (2010). *Psicoperspectiva Individuo y Sociedad*, 9 (2), 9-33. DOI:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-112.
- Bolívar, A. (2010). Educational Leadership and its role in improvement: A Current review of its possibilities and Limitations. *PiscoPerspectivas. 9 (2)*, 9-33. doi:10.5027/Psicoperspectivas-vol-9-issue2-fulltext-112.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad. 9 (2)*, 9-33. doi :10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-112.

- Camarero-Figuerola, M., Tierno-Maria, J., Barrios-Aròs, C., & Iranzo-García, P. (2020). Leadership and school Success in disadvantaged Contexts: The principals Perspective. *Revista de Educacion 388* , 167-192 . doi:10.4438/1988-592x-re-2020-388-451.
- Campos, F., Bolbarán, J., Bustos, C., & Gonzáles, M. (2014). Formación de Directores de Excelencia:Un mismo objetivo, distintas demandas-Perspectiva Educacional. *Perspectiva Educacional;Formación de Profesores*, 91-111. doi:10.4151/07189729-Vol53-Iss-Art.256.
- Campos, F; Váldez, R; Ascorra, P. (2019). ¿Líder Pedagógico o Gerente de Escuela? Evolución del Rol del Director de Escuela en Chile. *Calidad en la Educación*, 53-84.
- Carrera, N., & Aguirre, C. (2015). *Relación entre Liderazgo Directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas "Coronel Pedro Portilla Silva " y "San Martín" Huaura 2011*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Castro, A., Cadme, F., & Naspud, A. (2019). Gestión de liderazgo y los valores en la educación. *Pensamiento Americano*, 12(23), 105-126. doi: 10-21803/pensam.v12i22.250.
- Castro, A; Cadmed, F; Naspud, A. (2019). Gestión de Liderazgo y Valores en la educación. *Pensamiento Americano*, 12 (23), 105-126.doi:10.2183/pensam.v12i22.250.
- Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2016). Educadores de Corazón inteligencia emocional como elemento clave en la labor docente. *Padres y Maestros (38)*, 65-72. doi:pym.i368z.y2016.011.
- Fernández, J., & Álvarez, M. (2004). *Dirección Escolar ante los Retos del siglo XXI*. Lima: UNSM.
- Funes, S. (2017). Las emociones en el profesorado : el afecto y el enfado como recursos para el disciplinamiento. *Educación Pesquisa Sao Paulo 43(3)*, 785-798. doi:101590/S1517-9702201610149719.

- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación de desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen desempeño docente. *Propósito y Representaciones. Vol 6*, 407-452. doi: 10.20511/pyr2018.v6n2.236.
- Gonzales, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación-OEI <https://bit.ly/3HTt2NU>.
- González-Such, J., & Subaldo-Suizo, L. (2015). Opiniones sobre desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación. 24 (47)*, 90-114 / ISSN 1019-9403.
- GRADE [Grupo de Análisis para el Desarrollo]. (2014). *El Rol del Director en la escuela el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. LIMA: GRADE.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de Educación en el Perú*. Lima: GRADE.
- Incio, F. (2020). Liderazgo Directivo y desempeño docentes en instituciones educativas particulares. *Revista Espistemía*, 1-9.
- Izarra-Vielma, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación . 43 (1)*, 1-12. doi:10.15517/revedu.v43i1.29064.
- Jáuregui, J. (2022). El Liderazgo Directivo y desempeño docente en la educación básica regulat. *Horizontes Revista de investigación en Ciencias de la Educación*, <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>.
- Leithwood. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago-Chile: Impresos Salesiano.

- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo Liderar nuestras escuelas? Aportes desde la Investigación*. Chile: Salesianos.
- Martines, V. (23 de octubre de 2013). *Paradigmas de investigación*. Obtenido de Paradigmas de investigación: <https://bit.ly/40nrkfb>
- Martinez-Chaire, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. (2016). El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. *Ra Ximhai*. 12(6), 123-134. .
- Mego, L., & Ramirez, E. (2018). *Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Docente del Nivel secundario en la Institución Educativa "Andrés Avelino Cáceres" Distrito de Baños de Cajamarca*. Cajamarca -Perú: Escuela de Postgrado- Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente - Un buen maestro Cambia tu Vida*. Lima: MINEDU.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Magisterio.
- OEI, O. d. (12 de Diciembre de 2019). *Organización de Estados Americanos*. Obtenido de OEI: <https://bit.ly/3DD4Oow>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y aprendizaje*. Lima: UNMSM.
- Organización de Estados Iberoamericanos por la Educación, Ciencia y la Cultura (OEI) . (2019). Liderazgo Directivo. En C. y ón de Estados Iberoamericanos por la Educación, *Liderazgo Directivo* (pág. 14). Madrid: OEI.
- Ovando, Y., Melo, J., & Rez Mu Oz, L. (2012). *Evaluación de las Competencias y el Desempeño docente* . Madrid: Academia Española.

- Pedraja-Rejas, L., Coluccio-Piñones, G., Bernosconi, A., Epinoza-Marchant, I., Marchioni-Choque, I., & Muñoz-Frits, C. (2019). Cultura y Estilos de liderazgo en unidades académicas: un estudio en una institución de educación superior. *Utopía y Praxis Latinoamericana*. Vol 24 (4), 1-13.
- Peña, A. (20 de oct de 2002). <http://www.oei.es>. Obtenido de Organismo de Estados Iberoamericanos: <https://oei.int/oficinas/secretaria-general>
- Pérez, & G. (2018). *Liderazgo Directivo y relaciones interpersonales en las IE de la Red 18 UGEL 02 Los Olivos -2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Pérez-García, P., Bolívar, A., Gracia-Garnica, M., & Caracuel, A. (2018). Spanish Adaptation of the Pedagogical Leadership Scale Vanderbilt Assessment of Leadership in Education (VAL-ED). *Universitas Psychologica* 17(1), 1-13. doi:10.11144/javeriana.upsy17-1.aeel.
- Ponce, M. (2005). *Pedagogía del Líder en Educación*. La Habana. <https://bit.ly/3JE3Ax8>: Instituto Pedagógico Enrique Varona.
- Portugal, Y. (2018). *Influencia del liderazgo directivo para un eficiente desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Cerro Colorado, Arequipa*. Lima: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- Rabanal, J. (2020). *Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa Santa Rosa del Distrito de Namora-2019*. Cajamarca: Escuela de Postgrado-Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Rafael, B., & Orbegozo, V. (2019). Liderazgo Pedagógico de los Directivos y Desempeño Directivo. *Lex* 23 (XXII), 366. DOI /10.21503.lex.v17i23.1682.

- Rafael-Hidalgo, B., & Orbegoso-Rivera, V. (2019). Liderazgo Pedagógico de los Directivos y Desempeño Docente. *Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas -UAP. (23) XVII*, 360-376. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>.
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cueadernos de Investigación Educativa*, <https://doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>.
- Reyes-Manrique, M. E. (2016). Relationship between Teacher's Social Skills and teaching Performance from the Point of view of adult Students at private University in Lima Peru. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10 (2), 17-31. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>.
- Robinson. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante. *Revista Electrónica V 13 (1)*, 123-145. doi: 10.14244/198271993068.
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. *Revista Electrónica de Educación. 13 (1) 123-145*, doi: 10.14244/198271993068.
- Rodríguez, M. (2012). *Percepción de liderazgo del Director y Desempeño Laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Sierra, & G. (2016). Liderazgo Educativo en el siglo XXI., desde de la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista EAN Universidad. V 81*, 111-128. Doi: 10.21158/01208160.n81.2016.1562.
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Compás Empresarial*, <http://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>.

- Tufinio, J. (2012). *Maestros para los nuevos tiempos*. Lima: Universa.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Gráfico SAC.
- Valdés, H. (2002). Evaluación del desempeño del docente : un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*, 1-17.
- Varón-Herrera, E. (2019). Liderazgo Educativo XXI Definiciones y Características. *Seres & Saberes*, 21-22.
- Varòn-Herrera, K. (2019). LIDERAZGO EDUCATIVO SIGLO XXI, DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS. *Revista Seres y Saberes*. 6, 21-24. .
- Velezmoro, J. (2019). *Tesis Maestria: Liderazgo Directivo y Desempeño I.E"Andrés Avelino Cáceres" -Parcoy -Pataz-2017*. Trujillo: UNT.
- Vilca, F. (2018). *Liderazgo directivo escolar y el Desempeño docente en la IE N° 1199 Mariscal Ramón Castilla- Ñaña-Chaclacayo-Lima*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Villamil, G. (2016). Liderazo Educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Escuela de Administración y Negocios*. (81), 111-128 doi: 10.21158/01208160.n81.2016.1562.
- Zárate. (2011). *Tesis EPG -Liderazgo directivo y el desempeño docente en I.E de Primaria del Distrito de Independencia , Lima*. Lima: UNMSM.
- Zárate, & D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia Lima*. Lima: UMSM.

Zarate, & D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Independencia Lima*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zuñiga, J. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión , San Pablo de Occo Lircay 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| | |
|------------------------|---|
| TITULO | Liderazgo Directivo y desempeño de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas - 2020 |
| LINEA DE INVESTIGACION | Educación; Políticas Educativas y Gestión de la Educación. |
| AUTOR | Ramírez Puerta, Renee |

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | METODOLOGIA |
|--|--|--|--|--|
| <p>PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas - 2020?”</p> | <p>GENERAL Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.</p> | <p>PRINCIPAL Existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas.</p> | <p>VARIABLE 01 Liderazgo Directivo</p> <p>DIMENSIONES Establecimiento de metas y expectativas</p> | <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> |
| <p>ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la IE “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?”</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la IE “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?”</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?”</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas?”</p> | <p>ESPECIFICOS Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IE “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la IE “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas.</p> | <p>DERIVADAS Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes de la IE “Jorge Alfonso Reátegui” de Yurimaguas.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la emocionalidad de los docentes de la IE “Jorge Alfonso Reátegui” de Yurimaguas.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IE” Jorge Alfonso Vásquez Reátegui “de Yurimaguas.</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la IE” Jorge Alfonso Vásquez Reátegui” de Yurimaguas.</p> | <p>Obtención y asignación de recursos de manera estratégica</p> <p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</p> <p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.</p> <p>VARIABLE 02 Desempeño de los docentes</p> <p>DIMENSIONES Capacidades Pedagógicas</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Relaciones Interpersonales.</p> | <p>ALCANCE Descriptivo y Correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental y transversal</p> |

Anexo 2. Encuesta

Encuesta para medir el liderazgo directivo de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui “ de Yurimaguas - 2020

Encuesta N°

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

DATOS DEL DOCENT

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: Años de servicio:

Elija una alternativa en cada una de los aspectos de Liderazgo

| LIDERAZGO | Siempre | Casi Siempre | Algunas Veces | Muy pocas Veces | Nunca |
|--|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| ¿El director convoca a los docentes para establecer las metas del Proyecto Educativo Institucional? | | | | | |
| ¿El director convoca a los docentes para evaluar el cumplimiento de las metas del Proyecto Educativo Institucional? | | | | | |
| ¿El director realiza diferentes tipos de reuniones con los padres de familia para socializar el Proyecto Educativo Institucional? | | | | | |
| ¿El director utiliza diferentes medios de difusión masiva para socializar la visión de la institución? | | | | | |
| ¿El director organiza a los docentes teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes? | | | | | |
| ¿El director distribuye a los docentes teniendo en cuenta ciertas aptitudes personales que garanticen buenos resultados con los estudiantes? | | | | | |
| ¿El director apoya económicamente los proyectos de los docentes? | | | | | |
| ¿El director ayuda a financiar los proyectos de los estudiantes? | | | | | |
| ¿El director participa junto a los docentes en la elaboración de sus programas de enseñanza? | | | | | |
| ¿El director proporciona la información estadística de los resultados de los estudiantes como base para la planificación? | | | | | |
| ¿El director realiza talleres con los docentes sobre el currículo? | | | | | |
| ¿El director elabora de manera colectiva el proyecto curricular de la institución? | | | | | |
| ¿El director monitorea las clases de los docentes? | | | | | |
| ¿El director brinda sugerencias de mejora a los docentes? | | | | | |
| ¿El director desarrolla Comunidades Profesionales de aprendizaje con los docentes? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| ¿El director orienta a los docentes en la elaboración de sus planes y programas? | | | | | |
| ¿El director organiza equipos de trabajo con los docentes? | | | | | |
| ¿El director promueve reuniones que ayuden a tener un clima institucional adecuado? | | | | | |
| ¿El director promueve la participación de los padres de familia en las actividades de la institución? | | | | | |
| ¿El director promueve la participación de la Institución en actividades de la comunidad? | | | | | |

Encuesta para medir desempeño docente de la institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui “ de Yurimaguas - 2020

Encuesta N°

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de la Institución educativa “Jorge Alfonso Vásquez Reátegui de Yurimaguas.

DATOS DEL DOCENT

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: Años de servicio:

Elija una alternativa en cada una de los aspectos Desempeño Docente

| DESEMPEÑO DOCENTE | Siempre | Casi Siempre | Algunas veces | Muy pocas Veces | Nunca |
|--|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| ¿Brindas a los estudiantes información amplia y variada sobre los temas que enseñas? | | | | | |
| ¿Utilizas métodos y técnicas adecuadas durante el desarrollo de tu sesión de clase? | | | | | |
| ¿Elaboras tu plan curricular teniendo en cuenta las necesidades de tus estudiantes? | | | | | |
| ¿Elaboras tus unidades de aprendizaje concordante con tu planificación anual? | | | | | |
| ¿Cuentas en tu aula con un registro de las características individuales de tus estudiantes? | | | | | |
| ¿Brindas orientaciones adecuadas a los estudiantes cuando se producen actos de mal comportamiento? | | | | | |
| ¿Respetas la opinión de tu colega cuando no coincide con la tuya? | | | | | |
| ¿Promueves el respeto de las opiniones discordantes entre tus estudiantes? | | | | | |
| ¿Durante el desarrollo de tus clases, trabajas con grupos heterogéneos? | | | | | |
| ¿Tu aula cuenta con normas de convivencia escolar? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| ¿Tratas a tus estudiantes a todos por igual? | | | | | |
| ¿Practicas la justicia en tu aula al momento de evaluar o reconocer a tus estudiantes? | | | | | |
| ¿Eres puntual en tu asistencia a la institución educativa? | | | | | |
| ¿Eres puntual al momento de ingresar al aula? | | | | | |
| ¿Participas activamente con opiniones en las jornadas de reflexión? | | | | | |
| ¿Demuestras interés en los talleres sobre metodología? | | | | | |
| ¿Tienes en cuenta en el desarrollo de tus actividades las orientaciones que brinda el Ministerio de Educación mediante normas específicas? | | | | | |
| ¿Respetas y cumples el reglamento interno de tu institución? | | | | | |
| ¿Te interesas por conocer las condiciones de vida de tus estudiantes? | | | | | |
| ¿Practicas con hechos concretos la solidaridad con tus colegas y alumnos cuando necesitan ayuda? | | | | | |

Anexo 3.



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

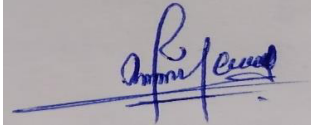
1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

| | |
|-------------------------------|---|
| Título del proyecto de tesis: | Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa "Jorge Alfonso Vásquez Reátegui" de Yurimaguas - 2020 |
| Línea de investigación: | Educación; Políticas y Gestión de la Educación. |

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

| Apellidos y Nombres | Firma |
|----------------------|---|
| Renee Ramírez Puerta |  |

Asesor(a) del proyecto de tesis:

| Apellidos y Nombres | Firma |
|--------------------------------------|-------|
| Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala | |

Santa Anita, de del 2020


| Criterios | Escala de valoración | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>1. SUFICIENCIA:</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.</p> | Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador. | Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total. | Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente. | Los ítems son suficientes. | Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador |
| <p>2. CLARIDAD:</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | El ítem no es claro. | El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. | El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada. | El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada. |
| <p>3. COHERENCIA:</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador. | El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador. | El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo | El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo. | El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo. |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|
| 4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide. | El ítem es importante, es decir debe ser incluido. | El ítem es relevante y debe ser incluido. | El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido. |
|--|---|--|--|---|---|

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

| | |
|----------------------------------|--|
| Nombres y Apellidos: | Juan De Dios Jara Ibarra |
| Sexo: | Hombre (X) Mujer () Edad <u> 63 </u> (años) |
| Profesión: | Estadístico |
| Especialidad: | Políticas educativas y desarrollo regional |
| Grado Académico | Maestro en ciencias con mención en planificación de desarrollo nacional |
| Años de experiencia: | 34 años |
| Cargo que desempeña actualmente: | Decano (e) |
| Institución donde labora: | Universidad Nacional de la Amazonia Peruana |
| Firma: |  |



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

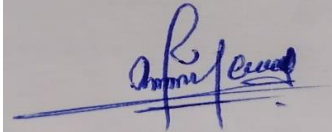
2. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

| | |
|-------------------------------|---|
| Título del proyecto de tesis: | Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa "Jorge Alfonso Vásquez Reátegui" de Yurimaguas - 2020 |
| Línea de investigación: | Educación; Políticas y Gestión de la Educación. |

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

| Apellidos y Nombres | Firma |
|----------------------|---|
| Renee Ramírez Puerta |  |

Asesor(a) del proyecto de tesis:

| Apellidos y Nombres | Firma |
|--------------------------------------|-------|
| Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala | |

Santa Anita, de del 2020


| Criterios | Escala de valoración | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>5. SUFICIENCIA:</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.</p> | Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador. | Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total. | Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente. | Los ítems son suficientes. | Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador |
| <p>6. CLARIDAD:</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | El ítem no es claro. | El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. | El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada. | El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada. |
| <p>7. COHERENCIA:</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador. | El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador. | El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo | El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo. | El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo. |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| 8. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide. | El ítem es importante, es decir debe ser incluido. | El ítem es relevante y debe ser incluido. | El ítem es esencial y muy relevante ¿por lo que debe ser incluido. |
|--|---|--|--|---|--|

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

| | |
|----------------------------------|--|
| Nombres y Apellidos: | Rafael Flores Saavedra |
| Sexo: | Hombre (X) Mujer () Edad <u> 40 </u> (años) |
| Profesión: | Lic. Educación |
| Especialidad: | Políticas educativas y desarrollo regional |
| Grado Académico | Master en educación con mención en Docencia Universitaria |
| Años de experiencia: | 10 años |
| Cargo que desempeña actualmente: | Docente de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana – Asignatura: Políticas Educativas |
| Institución donde labora: | Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana |
| Firma: |  |



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

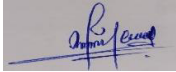
1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

| | |
|-------------------------------|---|
| Título del proyecto de tesis: | Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa "Jorge Alfonso Vásquez Reátegui" de Yurimaguas - 2020 |
| Línea de investigación: | Educación; Políticas y Gestión de la Educación. |

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

| Apellidos y Nombres | Firma |
|----------------------|---|
| Renee Ramírez Puerta |  |

Asesor(a) del proyecto de tesis:

| Apellidos y Nombres | Firma |
|--------------------------------------|-------|
| Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala | |

Santa Anita, de del 2020

| Criterios | Escala de valoración | | | | |
|---|---|---|---|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>9. SUFICIENCIA:</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.</p> | Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador. | Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total. | Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente. | Los ítems son suficientes. | Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador |
| <p>10. CLARIDAD:</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | El ítem no es claro. | El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. | El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada. | El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada. |
| <p>11. COHERENCIA:</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador. | El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador. | El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo | El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo. | El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo. |

| | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|
| 12. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide. | El ítem es importante, es decir debe ser incluido. | El ítem es relevante y debe ser incluido. | El ítem es esencial y muy relevante ¿por lo que debe ser incluido. |
|---|---|--|--|---|--|

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf y modificado por la Dra. Patricia Guillén

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

| | |
|----------------------------------|---|
| Nombres y Apellidos: | |
| Sexo: | Hombre () Mujer () Edad _____(años) |
| Profesión: | |
| Especialidad: | |
| Grado Académico | |
| Años de experiencia: | |
| Cargo que desempeña actualmente: | |
| Institución donde labora: | |
| Firma: | |

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

| | | | | | | | |
|---|--|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------------------|--|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación: | Ficha técnica del instrumento para la medición de la variable: Liderazgo directivo. | | | | | | |
| Autor del Instrumento | Renee Ramírez Puerta | | | | | | |
| Variable 1 | Liderazgo directivo | | | | | | |
| Dimensión / Indicador | Ítems | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | t o t a l | Observaciones y/o recomendaciones |
| D1: Establecimiento de metas y expectativas | | | | | | | |
| Establece metas con propósitos comunes y con visión de futuro | ¿El director convoca a los docentes para establecer las metas del Proyecto Educativo Institucional? ¿El director convoca a los docentes para evaluar el cumplimiento de las metas del Proyecto Educativo Institucional? | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Utiliza todas las oportunidades para transmitir la visión de la institución a toda la comunidad educativa.</p> | <p>¿El director realiza diferentes tipos de reuniones con los padres de familia para socializar el Proyecto Educativo Institucional?</p> <p>¿El director utiliza diferentes medios de difusión masiva para socializar la visión de la institución?</p> | | | | | | |
| <p>D2: Obtención y asignación de recursos en forma estratégica</p> | | | | | | | |
| <p>Gestiona el personal a su cargo para asegurar buenas prácticas de enseñanza para los estudiantes.</p> | <p>¿El director organiza a los docentes teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes?</p> <p>¿El director distribuye a los docentes teniendo en cuenta ciertas aptitudes personales que garanticen buenos resultados con los estudiantes?</p> | | | | | | |
| <p>Destina recursos para las iniciativas que se llevan a cabo en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> | <p>¿El director apoya económicamente los proyectos de los docentes?</p> <p>¿El director ayuda a financiar los proyectos de los estudiantes?</p> | | | | | | |
| <p>D3: Planificación, coordinación y</p> | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
| evaluación de la enseñanza y del currículo | | | | | | | |
| Planifica la enseñanza en base al análisis de datos del progreso de los estudiantes. | ¿El director participa junto a los docentes en la elaboración de sus programas de enseñanza? ¿El director proporciona la información estadística de los resultados de los estudiantes como base para la planificación? | | | | | | |
| Coordina la articulación del currículo en la enseñanza y evaluación de las áreas y niveles educativos. | ¿El director realiza talleres con los docentes sobre el currículo? ¿El director elabora de manera colectiva el proyecto curricular de la institución? | | | | | | |
| D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado | | | | | | | |
| Acompaña sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes, utilizando | ¿El director monitorea las clases de los docentes? ¿El director brinda sugerencias de mejora a los docentes? | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| una comunicación efectiva. | | | | | | | |
| Promueve oportunidades de colaboración con el profesorado, ayudándoles a construir planes de acción para alcanzar sus metas | ¿El director desarrolla Comunidades Profesionales de aprendizaje con los docentes? | | | | | | |
| | ¿El director orienta a los docentes en la elaboración de sus planes y programas? | | | | | | |
| D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo | | | | | | | |
| Crea un ambiente propicio para el aprendizaje y el trabajo en equipo. | ¿El director organiza equipos de trabajo con los docentes? | | | | | | |
| | ¿El director promueve reuniones que ayuden a tener un clima institucional adecuado? | | | | | | |
| Conecta a la escuela con su entorno y sus oportunidades. | ¿El director promueve la participación de los padres de familia en las actividades de la institución? | | | | | | |
| | ¿El director promueve la participación de la Institución en actividades de la comunidad? | | | | | | |

| | |
|----------------------|---|
| Nombres y Apellidos: | |
| Aplicable | SI () NO () OBSERVADO () |
| Firma: | |

TABLA N° 2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

| | | | | | | | |
|--|--|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------------------|--|
| Nombre del Instrumento motivo de evaluación: | Ficha técnica del instrumento para la medición de la variable: Desempeño docente | | | | | | |
| Autor del Instrumento | Renee Ramírez Puerta | | | | | | |
| Variable | Desempeño docente | | | | | | |
| Dimensión / Indicador | Ítems | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | l a t o t | Observaciones y/o recomendaciones |
| D1: Capacidades pedagógicas | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Domina los contenidos que imparte, la didáctica general y la didáctica de su especialidad.</p> | <p>¿Brindas a los estudiantes información amplia y variada sobre los temas que enseñas?</p> <p>¿Utilizas métodos y técnicas adecuadas durante el desarrollo de tu sesión de clase?</p> | | | | | | |
| <p>Planifica adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje.</p> | <p>¿Elaboras tu plan curricular teniendo en cuenta las necesidades de tus estudiantes?</p> <p>¿Elaboras tus unidades de aprendizaje concordante con tu planificación anual?</p> | | | | | | |
| <p>Conoce y trata adecuadamente las características psicológicas individuales de los alumnos.</p> | <p>¿Cuentas en tu aula con un registro de las características individuales de tus estudiantes?</p> <p>¿Brindas orientaciones adecuadas a los estudiantes cuando se producen actos de mal comportamiento?</p> | | | | | | |
| D2: Emocionalidad | | | | | | | |
| <p>Es tolerante por la diversidad de opinión y sentimientos de sus estudiantes y</p> | <p>¿Respetas la opinión de tu colega cuando no coincide con la tuya?</p> | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| compañeros de trabajo | ¿Promueves el respeto de las opiniones discordantes entre tus estudiantes? | | | | | | |
| Demuestra respeto por las diferencias de género, raza y situación socioeconómica. | ¿Durante el desarrollo de tus clases, trabajas con grupos heterogéneos? ¿Tu aula cuenta con normas de convivencia escolar? | | | | | | |
| Demuestra capacidad para actuar con justicia, y realismo. | ¿Tratas a tus estudiantes a todos por igual? ¿Practicas la justicia en tu aula al momento de evaluar o reconocer a tus estudiantes? | | | | | | |
| D3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | | | | | | | |
| Practica la puntualidad en su asistencia a la escuela y a sus clases. | ¿Eres puntual en tu asistencia a la institución educativa? ¿Eres puntual al momento de ingresar al aula? | | | | | | |
| Participa en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. | ¿Participas activamente con opiniones en las jornadas de reflexión? ¿Demuestras interés en los talleres sobre metodología? | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>Cumple las normas del Ministerio de Educación y las normas de la Institución para desarrollar su tarea en la institución.</p> | <p>¿Tienes en cuenta en el desarrollo de tus actividades las orientaciones que brinda el Ministerio de Educación mediante normas específicas?</p> <p>¿Respetas y cumples el reglamento interno de tu institución?</p> | | | | | | |
| <p>D4: Relaciones interpersonales</p> | | | | | | | |
| <p>Demuestra preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes, colegas y padres de familia.</p> | <p>¿Te interesas por conocer las condiciones de vida de tus estudiantes?</p> <p>¿Practicas con hechos concretos la solidaridad con tus colegas y alumnos cuando necesitan ayuda?</p> | | | | | | |

| | | | |
|-----------------------------|---------------|---------------|----------------------|
| <p>Nombres y Apellidos:</p> | | | |
| <p>Aplicable</p> | <p>SI ()</p> | <p>NO ()</p> | <p>OBSERVADO ()</p> |
| <p>Firma:</p> | | | |

