

UNIVERSIDAD PERUANA LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

El liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier

Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

PARA OPTAR EL TÍTULO EN LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: NEPER QUINCHO FEBRES.

CÓDIGO ORCID (0000-0003-1189-2633)

ASESOR: LUIS GOMEZ ACHOCALLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

DICIEMBRE, 2020

Dedicatoria:

Al director de esta casa de estudio, a los
catedráticos y a mi familia por todo el
apoyo.

El autor.

Agradecimiento:

A mi familia quien me apoyó durante mi etapa de formación académica.

El autor.

Resumen

La presente investigación titulada El liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el liderazgo y el desempeño docente en dicha institución, del mismo modo, se presenta los siguientes objetivos específicos: establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el desempeño docente, la gestión administrativa y el desempeño docente; y por último, la gestión pedagógica y el desempeño docente.

La metodología que se aplicó fue: enfoque cuantitativo, tipo de investigación teórica - aplicada, diseño correlacional, método inductivo; la muestra que fue participe y beneficiada estuvo conformada por cincuenta docentes, para llevar a cabo la investigación se utilizaron técnicas e instrumentos de investigación cuantitativa, los instrumentos fueron cuestionarios los cuales permitieron evidenciar y verificar la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Los resultados de esta investigación demuestran que existe correlación positiva entre las variables estudiadas, la misma que se realizó con el Rh. Spearman arrojando una correlación de 0.807 concluyendo que el liderazgo es una habilidad por el cual una persona puede dirigir a un equipo para impartir y supervisar el desarrollo del trabajo con miras a cumplir las metas trazadas; para ello, el líder puede hacer uso de distintos estilos de liderazgos basándose en las tareas que se vienen desarrollando como en las personas que las desarrollan y por último, cuando se menciona el desempeño laboral se refiere al actuar del trabajador en beneficio de la institución, cumpliendo ciertas condiciones y conductas teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia del trabajo.

Palabra claves: Liderazgo, desempeño laboral.

Abstract

The present research entitled The leadership and teaching performance of CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima - Peru, aimed to establish the relationship between leadership and teaching performance in said institution, in the same way, it is presented the following specific objectives: establish the relationship between institutional management and teacher performance, administrative management and teacher performance; and finally, pedagogical management and teaching performance.

The methodology that was applied was: quantitative approach, type of theoretical – applied research, correlational design, inductive method; The sample that participated and benefited was made up of fifty teachers. To carry out the research, quantitative research techniques and instruments were used, the instruments were questionnaires which made it possible to demonstrate and verify the general hypothesis and the specific hypotheses.

The results of this research show that there is a positive correlation between the variables studied, the same as that carried out with Rh. Spearman throwing a correlation of 0.807 concluding that leadership is an ability by which a person can lead a team to teach and supervise the development of work with a view to meeting the goals set; For this, the leader can make use of different styles of leadership based on the tasks that are being developed as well as the people who develop them and finally, when job performance is mentioned, it refers to the worker's acting for the benefit of the institution, fulfilling certain conditions and behaviors taking into account the efficiency and effectiveness of the work.

Keywords: Leadership, job performance.

Tabla de contenido

Dedicatoria:	2
Agradecimiento:	3
Resumen	4
Abstract	5
Lista de tabla	9
Lista de figuras	10
Introducción	11
Capítulo I. Problema de la investigación	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Planteamiento del problema.	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.	16
1.3 Objetivo de investigación	17
1.3.1 Objetivo general.	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación e importancia de la investigación	17
1.5 Limitaciones	19
Capítulo II. Marco teórico	20
2.1 Antecedentes.....	21
2.1.1 Internacionales.	21
2.1.2 Nacionales.	24
2.2 Bases teóricas	28
2.3 Definición de términos	39
Capítulo III. Metodología de la investigación.....	42

3.1	Enfoque de la investigación: Cuantitativo.....	43
3.2	Variables.....	43
3.2.1	Operacionalización de variables.....	44
3.3	Hipótesis.....	46
3.3.1	Hipótesis general.....	46
3.3.2	Hipótesis específicas.....	46
3.4	Tipo de investigación: teórica - aplicada.....	46
3.5	Diseño de la investigación: Correlacional.....	47
3.6	Población y muestra.....	48
3.6.1	Muestra.....	48
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	48
3.8	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	49
3.8.1	Validez.....	49
3.8.2	Confiabilidad de los instrumentos.....	50
Capítulo IV. Resultados.....		54
4.1	Análisis de los resultados.....	55
4.1.1	Presentación de los resultados.....	55
	Prueba de normalidad.....	55
Tabla 6. Prueba de normalidad.....		55
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes la variable 1 Liderazgo.....		56
Tabla 8. Dimensiones del liderazgo de los docentes de una institución educativa.....		57
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes la variable 2 Desempeño docente de una institución educativa.....		58
4.2	Discusión.....	64
Conclusiones.....		67

Recomendaciones.....	69
Referencias	69
Apéndice.....	74
Apéndice 1. Matriz de consistencia.....	75
Apéndice 2. Operacionalización de variables.	76
Apéndice 3. Instrumento para la variable: Liderazgo	78
Apéndice 4. Instrumento para la variable Desempeño docente.	79
Apéndice 5. Validación de los expertos.	82

Lista de tabla

Tabla 1. Operacionalización de las variables liderazgo y el desempeño laboral.	44
Tabla 2. Nivel de validez del cuestionario, según el juicio de expertos	50
Tabla 3. Nivel de validez del cuestionario, según el juicio de expertos	50
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos Liderazgo.	51
Tabla 5. Resumen del procesamiento de los casos Desempeño laboral.....	52
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	55
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes la variable 1 Liderazgo.....	56
Tabla 8. Dimensiones del liderazgo de los docentes de una institución educativa.	57
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes la variable 2 Desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.	58
Tabla 10. Dimensión del desempeño laboral de los docentes de una institución educativa. ...	59
Tabla 11. Correlación entre el Liderazgo y el desempeño laboral.	60
Tabla 12. Correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral.....	61
Tabla 13. Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.....	62
Tabla 14. Correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral.	63

Lista de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la variable Liderazgo.....	56
Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Liderazgo.....	57
Figura 3. Distribución porcentual de la variable Desempeño laboral.....	58
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión de la variable Desempeño laboral.....	59

Introducción

Este trabajo de investigación se centró en el problema del liderazgo, así como, en el desempeño docente para mejorar la relación con los docentes del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores durante el año 2020.

Actualmente, la educación está atravesando cambios muy relevantes respecto a distintos ámbitos o rubros, todo este avance involucra a una sociedad ligada a conocimientos; por ello, se requiere personas con habilidades y competencias que estén acorde a las exigencias de la nueva sociedad y, por lo tanto, la escuela a nivel mundial necesita cambios rigurosos con respecto al liderazgo y al buen desempeño laboral; estos factores determinan la superación en cuanto a los problemas en el aprendizaje de los estudiantes.

Según, UNESCO (2014), en América Latina y el Caribe el liderazgo directivo escolar ha ido estableciéndose en un contenido vital dentro de las políticas educativas para los 7 países y 1 estado subnacional.

Así mismo, Freire y Miranda (2014), manifiestan que, en el Perú, aún el director de un centro educativo su función lo centra en trabajos administrativas, dejando de entender el concepto de la gestión educativa. Ésta se entiende como una ocupación a crear y mantener en la escuela las estructuras administrativas y pedagógicas, permitiendo las condiciones muy favorables en toda la comunidad educativa y así lograr que los estudiantes se desarrollen como personas comprometidas y eficaces.

Algunos directivos y docentes no evidencian disposición al cambio para mejorar el servicio educativo de calidad y una adecuada gestión pedagógica e institucional. La presente

investigación es importante porque brindará a los integrantes de la institución para tener una visión entre el liderazgo y el desempeño docente.

Hay una exigencia de la sociedad peruana con respecto a la constatación de la eficacia y eficiencia de la calidad educativa, tanto en los procesos como en los resultados. No es en vano reiterar que las instituciones educativas vienen operando sin alcanzar la apreciada calidad, debido entre otros factores al desempeño docente y a la gestión de algunos directores que se desvían de los fines que su cargo amerita y deterioran el clima institucional. Existen directivos carentes de capacidad para priorizar una adecuada gestión pedagógica e institucional, mientras que otros tampoco evidencian disposición al cambio para mejorar el servicio educativo. Por lo cual esta investigación tuvo la inquietud de analizar el liderazgo como factor asociado en el desarrollo de la calidad en una institución educativa.

Capítulo I. Problema de la investigación

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, la escuela necesita cambios rigurosos con respecto al liderazgo del director y el buen desempeño del docente; estos factores determinan la superación en cuanto a los problemas en el aprendizaje de los estudiantes. En referencia al liderazgo, Martínez (2012) indica que “el Liderazgo sólo es posible comprenderlo a través de sus papeles dentro de una perspectiva centrada en el grupo, pues la gestión empresarial, el mando y la dirección responden principalmente a la perspectiva centrada en la organización” (p.26). Por otro lado, Pérez (2009) menciona que el desempeño laboral es “el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización” (p.51). Es decir, El liderazgo tiene como rol principal orientar a los colaboradores hacia los propósitos para la que fue creada la organización, la efectiva administración de los directivos a través de la motivación y comunicación mejorará la productividad en el desempeño laboral de los empleados.

Nuestro país, el Perú, no es ajeno a la problemática del liderazgo en el desempeño docente como lo señalan Freire y Miranda (2014), la función del director de un centro educativo se centra en trabajos administrativas, dejando de entender el concepto de la gestión educativa. Ésta se entiende como una ocupación a crear y mantener en la escuela las estructuras administrativas y pedagógicas, permitiendo las condiciones muy favorables en toda la comunidad educativa y así lograr que los estudiantes se desarrollen como personas comprometidas y eficaces. Según Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) dentro de una institución educativa, “el liderazgo es “aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (p.70). De esta forma, el líder educativo tiene como función convocar, en una junta, a todos los miembros de la comunidad para comunicarles y hacer participen de los proyectos y mejoras que se desea realizar en la institución; el liderazgo bien llevado mejorará el desempeño laboral de todos los empleados. En ciertas circunstancias

no se comprometen del todo en recursos propios de la entidad, pues solo se toman el tiempo para firmar su ingreso y salida, en ocasiones no está dispuestos a dar más tiempo del que tienen para realizar otras actividades. Hubo ocasiones en las que se observó una mala relación entre colegas, existen divisiones o equipos que no están de acuerdo el uno con el otro, creando así anticuerpos y malos entendidos.

Los directores de una institución educativa son los encargados de la organización y gestión de la enseñanza – aprendizaje; sin embargo, en nuestra institución educativa existen directivos carentes de capacidad para priorizar una adecuada gestión pedagógica e institucional, mientras que otros no evidencian disposición al cambio para mejorar el servicio educativo.

La causa de este problema es el poco manejo de liderazgo por parte de los directivos, lo que no permite un desempeño laboral óptimo, por no contar con los conocimientos adecuados sobre el correcto desenvolvimiento de un líder frente a sus docentes, por no brindar los métodos o estrategias para llevar a cabo el trabajo de los integrantes de la institución, es de conocimiento que el líder debe desempeñar una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y ambiente escolares.

Los efectos que se lograrían a futuro con un mal liderazgo podrían tener un impacto negativo en los docentes y pueden hasta dañar a la institución. El mal liderazgo afecta la capacidad de productividad por parte de los docentes, afecta la parte moral del personal, la motivación frente al desarrollo de su trabajo.

Es por todo ello, que esta investigación busca, de alguna forma, brindar algunas soluciones o alternativas para que el líder de la institución pueda desarrollar una buena gestión institucional, administrativa y pedagógica, siendo capaz de conseguir importantes cambios en los valores, actitudes y creencias de sus seguidores y un gran incremento en su rendimiento, logrando que los miembros de la organización se auto controlen y dirijan a sí mismo.

1.2 Planteamiento del problema.

1.2.1 Problema general.

PG. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú?

PE2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú?

PE3. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú?

1.3 Objetivo de investigación

1.3.1 Objetivo general.

OG. Determinar la relación entre el liderazgo en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

1.3.2 Objetivos específicos.

OE1. Determinar la relación entre la gestión institucional en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

OE2. Determinar la relación entre la gestión administrativa en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

OE3. Determinar la relación entre la gestión pedagógica en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica.

En la investigación, se realizó un breve resumen de la información existente respecto al liderazgo y el desempeño docente. Las mismas que han sido organizados de una manera sistemática, permitiendo a todos aquellos que tomen interés en realizar trabajos de investigación con variables similares encuentren en este un apoyo o soporte.

Justificación práctica.

Esta investigación se justifica, teniendo en consideración a todo el personal docente de la institución, pues ellos son los principales activos y es su compromiso el eje principal del clima de trabajo altamente motivador, logrando un desempeño y rendimiento oportuno. La

investigación, tuvo implicancia práctica, ayudando a resolver los problemas de dicha institución y en particular a la Dirección.

Importancia

La siguiente pesquisa aborda como punto principal el liderazgo, pues actualmente es un tema controversial dentro del sector público, en especial en las instituciones educativas estatales. El liderazgo dentro de las escuelas es ejercido por directivos, también por coordinadores de áreas que cuenten con los parámetros solicitados para desempeñar y ejercer dicha función.

Según los últimos resultados de la prueba Pisa sobre el rendimiento académico en el Perú son bajo, pues en la última evaluación Pisa, el Perú ocupó el lugar 64 de 79 países que rindieron dicha prueba, nuestros escolares obtuvieron 397 puntos en el área de ciencia, 368 puntos en el área de matemática y 398 puntos en comprensión lectora.

Esta investigación buscó describir la relación del liderazgo y el desempeño docente. Del mismo modo, el estudio ha permitido que el investigador sea capaz de desenvolverse dentro del entorno científico y de la gestión del talento humano.

Es decir, las instituciones educativas para lograr el desarrollo buscan responder a las necesidades presentadas por la comunidad educativa.

1.5 Limitaciones

Poca documentación sobre evaluaciones de desempeño, considerándose que es una falta de capacidad administrativa de directivos, la documentación sobre competitividad de los trabajadores es insuficiente y no se conoce.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales.

Urizar (2016) (Guatemala) en su tesis “*Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*”, presentada en la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, para optar el grado de Licenciada en Psicología Industrial. Determina las siguientes conclusiones: El estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio, según los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE. El estilo de liderazgo liberal de la muestra evaluada es el menos utilizado según con la evaluación hecha. El estilo de liderazgo participativo es empleado a un nivel promedio por el grupo de participantes.

Contreras, (2016) (Colombia), quien realizó la investigación titulada: *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Universidad del Rosario Bogotá*. La investigación se realizó con una muestra de 101 estudiantes de los grados noveno, décimo y undécimo del Colegio, 25 docentes y 4 funcionarios, se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008).

La investigación llegó a las siguientes conclusiones: El estilo de liderazgo no deseable que se ejerce en la institución refleja en la mayoría las malas prácticas en su ejecución. Es por ello, que se debe trabajar en el mejoramiento integral que mejore el ambiente laboral.

Ynaga (2015) en su tesis: *Liderazgo del director como gerente educativo en el desempeño de los docentes de la Escuela Básica Rural "Ramón Antonio Villegas Izquier", Municipio San Carlos, del estado Cojedes*. Tuvo como objetivo describir el liderazgo del

gerente educativo en el desempeño docente en la Escuela Básica Rural “Ramón Antonio Izquier”. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño de campo, la muestra fue no probabilístico de 18 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario del liderazgo del director. Se concluyó, que el liderazgo del gerente educativo, presenta debilidades, ineficacia para conducir equipos de trabajo de docentes en la institución, impidiendo alcanzar las metas organizacionales, y el impulso del liderazgo del director como gerente educativo. La recomendación fue que el director asuma una actitud gerencial que asegure y garantice el permanente desarrollo del personal, con iniciativa, creatividad y trascendencia para fortalecer la praxis gerencial para el cultivo de los más altos valores personales.

Enriquez, (2014) (México), en su tesis titulada *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, Universidad de Montemorelos*. En el análisis de su pesquisa se ubicó resultados que afirman la hipótesis que señala que el grado alto de motivación benefician el nivel laboral de los empleados el instituto. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente.

Peñarreta, (2014) (Ecuador) realizó su tesis denominada “*La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*” en este trabajo se utilizó a 134 empleados como muestra, y la aplicación fue a través de instrumentos segmentados los mismos que fueron direccionados a jefes departamentales y directores, esta investigación fue de tipo relacional. En esta investigación se concluyó que los estilos de liderazgo predominan en la dirección del GAD Municipal de Loja, señalando que el 85.8% se centra en el estilo dominante porque se ajusta al sistema y ritmo que los empleados han adoptado sin lograr mejorar los resultados.

Martínez (2014) (Venezuela), en su tesis titulada *“El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012-2013 República Bolivariana de Venezuela”*, la muestra de estudio presenta una población de 27 Docentes y quienes fueron tomados como muestra. Se aplicó un instrumento escala tipo Likert mediante la técnica de la encuesta. La presente investigación llegó a las siguientes conclusiones: (a) Se concluyó que en la Unidad Educativa de Cúpira, resulta fundamental e importante el tipo de liderazgo aplicado por el director ya que este incide en el desempeño del docente de educación primaria, optando por un estilo democrática, considerado como el más adecuado, aunque en varias ocasiones el director utilice un estilo algo autoritario que en nada beneficia la armonía y el clima organizacional del plantel.

Roxaleu (2014) (Guatemala), en su tesis de investigación titulada *“Liderazgo del director y Desempeño Pedagógico docente, Guatemala”*, estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar N°. 07-06-03 del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A. La muestra de estudio presenta un total de 237, distribuidos en 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes. Se aplicaron cuatro instrumentos tipo cuestionarios. La presente investigación llegó a la principal conclusión: (a) Los resultados del estudio evidenciaron que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. (b) Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afecta o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas.

Moscoso, (2013) en su tesis titulada *Gerencia académica y desarrollo Institucional del instituto tecnológico ESCA* y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación. Cuyo objetivo principal fue: diseñar un estratégico plan que buscó contribuir con desarrollo de

la institución y con miras a la autoevaluación de la entidad, bajo un enfoque cuantitativo como un tipo de investigación básica con una población de 228 personas, se aplicaron cuestionarios, cuya conclusión general fue: que del 85% en promedio de los encuestados manifestó que el área de gerencia académica del instituto ESCA no cumple con las exigencias para lograr el fortalecimiento de la calidad académica en el instituto, asimismo, manifestaron que la estructura organizativa no se encuentra bien constituida, lo cual no permite que se logre el desarrollo Institucional; por ello la aplicación de un plan estratégico con beneficios Institucionales, fortalecerá la gerencia académica, lo que influirá positivamente en el clima organizacional y en toda la comunidad educativa.

2.1.2 Nacionales.

Vega (2018), en su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”, Ayacucho, 2017”, tiene el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La población estuvo estructurada por 50 docentes. El diseño de investigación utilizada es transaccional, correlacional causal. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario. La información obtenida se procesó empleando el paquete estadístico SPSS versión 24, midiendo las referencias a través de la prueba estadístico de KolmogorovSmirnov y en la contratación de las hipótesis se empleó el coeficiente de Correlación de Tau-C de Kendall con la cual se comprobó las teorías a través de la tabla de valores respectivas.

La conclusión a nivel descriptiva es: el 42% de docentes, se encuentra en un nivel de desempeño docente en proceso y perciben que el liderazgo del director es regular; seguido de un 20% que está en un nivel de desempeño docente de Logro previsto y expresan que el liderazgo del director es bueno. La conclusión a nivel inferencial refleja que el liderazgo

directivo se relaciona directamente con el desempeño docente. Dicho resultado es corroborado según el estadígrafo Tau C de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,505 el que refleja que sí existe una correlación moderada positiva entre las variables, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Arana y Coronado (2017), en su tesis denominado "*Liderazgo Directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro- Lima*". El diseño utilizado fue correlacional y el instrumento empleado fue el Cuestionario de liderazgo directivo en toda la población de 48 docentes. Los resultados demostraron: (a) Que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables, señalando que el estilo que más predomina es el Liderazgo Transformacional y un alto nivel de desempeño de los docentes en la institución educativa.

Arias (2017), en su tesis "*Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188*", tiene como objetivo determinar la relación entre el Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188, cuyo propósito de análisis es encontrar información para sugerir acciones de mejoramiento para mejorar los niveles de aprendizaje e impulsar la gestión de calidad así como del desarrollo humano de modo tal que esto pueda contribuir al desarrollo de la institución.

Es una investigación básica, de diseño no experimental, transversal, correlacional se realizó en el enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético deductivo, se operacionalizó tres variables Desempeño docente, calidad educativa y comprensión lectora a percepción de los

encuestados en una población finita y una muestra no probabilística; cabe mencionar que los instrumentos fueron validados con el método de juicio de expertos y determinados su confiabilidad por el método de Alpha de Cronbach los primeros, y Kr 21 el último. Las conclusiones indican que: la relación de orden 0 entre calidad educativa, y el desempeño docente es de 0.397, siendo positiva y baja; asimismo se tiene a la calidad educativa y la comprensión lectora, siendo de 0.428 correlación moderada y positiva, y la relación entre el desempeño docente y la comprensión lectora, quien presenta una correlación baja y positiva de 0.322; sin embargo la relación de orden 1 entre la calidad educativa, el desempeño docente y la comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa es 0.4902262, representando una relación moderada y positiva.

En cuanto a la prueba de hipótesis se tiene el estadístico de prueba de $Z (1-\alpha/2)$ que representa 1.96 frente al Z calculado = 6.10974; lo que indica que $Z (1-\alpha/2) < Z$ calculado. A un nivel de significación del 0.05 y confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula por lo que existe relación entre la calidad educativa, el desempeño docente y la Comprensión lectora en estudiantes de primaria de la institución educativa 20188.

Mora (2017) en su pesquisa titulada *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*, el trabajo de investigación tuvo como objetivo general fue determinar si existe o no una relación directa entre las variables liderazgo y desempeño laboral. Esta pesquisa se centró en el marco de tesis básica, diseño correlacional, su muestra fue 70 maestros de primaria y secundaria, la técnica empleada fue la encuesta que a través de un cuestionario debidamente validado y con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.852 para una variable y 0.788 para la segunda, logrando recopilar los datos que se necesitaba.

A su vez, los resultados contundentes se obtuvieron con el estadístico SPSS versión 20 concluyendo que existía una correlación entre ambas variables de $r=0.893$, lo que se puede interpretar que a mayor ejercicio de liderazgo obtiene mejor desempeño en los docentes durante su práctica pedagógica.

Delgado y Rey (2016), en su tesis titulada *“Liderazgo directivo y desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca -2014”*. Determinan que su investigación es cuantitativa no experimental y transversal y su estudio es, correlacional. La población fue de 362 docentes y se trabajó con una muestra de 187 docentes de seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16, se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó dos cuestionarios tipo Likert, y fue aplicado a seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2014 y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en seis instituciones educativas estatales de la UGEL N° 16 del distrito de Barranca, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .658**).

Prada (2015), realizó la tesis titulada *“El Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, región Lima y provincias-2013”*. La población estuvo conformada por 40 docentes de las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL N° 12 de la capital de la provincia de Canta. Los instrumentos utilizados para el presente trabajo de investigación fueron los cuestionarios. Se arribó a las siguientes conclusiones: (a) Que el estilo del liderazgo del director y el desempeño docente influyen en

8.6% y 7.1 %, respectivamente. (b) Sobre la calidad educativa, también se observa que el 65% de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la capital de la provincia de Canta consideran que el estilo de liderazgo del director es eficiente.

2.2 Bases teóricas

Variable: Liderazgo.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) mencionan que:

El liderazgo es un dominio, en otras palabras, es el arte de ser capaz de manejar habilidades en las personas con el fin de obtener ganancia que beneficien los objetivos del conjunto. Como esta línea, se debe animar tanto a las almas a que desplieguen su habilidad a ocuparse como a aquellas que lo creen con ardor y familiaridad.

Como lo describe el autor, el liderazgo es una habilidad por la cual una persona puede liderar a un grupo o equipo.

Blanchard (2007) explica que:

Un buen líder pone en claro cuáles son los roles y metas que consignará en las instrucciones específicas, se encarga de supervisar estrictamente el desarrollo de las tareas: la solución de los problemas y la toma de decisiones. El líder manifiesta a sus empleados lo que deben hacer, cómo, cuándo y dónde pueden hacerlo y supervisa estrictamente la implantación de sus soluciones y decisiones. (p. 123).

El líder se encarga de impartir instrucciones y supervisar el desarrollo del mismo dentro de un equipo, logrando cumplir con los objetivos trazados.

Jones, G. y George, J. (2006) menciona que el liderazgo es “el proceso por el cual un líder cumple la función de influir sobre la gente para inspirarlos, motivarlos y direccionar sus actividades para lograr alcanzar los objetivos de forma grupal u organizacional” (p. 495)

En resumen, ejercer el liderazgo es inspirar, motivar y direccionar actividades con miras a una meta.

Según Hellriegel (2005), el liderazgo “es una relación de influencia existentes entre líderes y seguidores con el fin de lograr un cambio real cuyos resultados se reflejen en metas compartidas” (p. 418).

En pocas palabras, liderazgo es la mezcla o combinación de líder y seguidor con la meta de cumplir con los objetivos delimitados.

Por su parte Chiavenato (2002) define liderazgo como:

La intervención interpersonal en el ejercicio de una actividad o tarea direccionada a través de la comunicación para el alcance de objetivos o metas. El liderazgo se caracteriza por presentar los siguientes cuatro puntos: influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por conseguir. (p. 512).

Los elementos del liderazgo: influencia, situación, proceso y objetivo, son procesos que se desarrollan dentro del equipo de trabajo.

Características del liderazgo

Según el autor Vallejo (2009) menciona que un líder se caracteriza por:

- Asumir a cabalidad su responsabilidad, ante un fracaso no echa la culpa a otros.

- Su inteligencia, iniciativa y creatividad.
- Actuar con humildad, audacia y energía.
- Actuar con honestidad y transparencia.
- Actuar con imparcialidad y equilibrio entre el rigor y la suavidad.
- Su desprendimiento y entrega a la responsabilidad que asume.
- Cumplir a cabalidad su palabra, tener la credibilidad.
- Actuar con estrategia, serenidad, decisión, y optimismo.
- Hacer posible lo imposible, no tira la toalla ante las dificultades.
- Dar el ejemplo; practica lo que decides.
- Ser ambicioso en sus objetivos y metas.
- Estar proyectándose siempre en el futuro, mira más allá.
- Infundir confianza, seguridad y respeto a su gente.
- Tener poder de persuasión y convencimiento.
- Estar dispuesto a dar la vida por sus objetivos y por su gente.
- Sabe reconocer sus errores y fracasos.
- Cultivar con intuición, la fe y la esperanza.
- Creer en la existencia de un ser superior, Dios.
- Guardar siempre reservas para el final - Tener don de servicio, no es egoísta.
- Saber dar órdenes, fijando objetivos claros y definidos.
- Disfrutar de su trabajo emprendido.
- Dejar actuar con independencia a su gente.
- Saber escuchar y aceptar sugerencias.
- Conocer sus limitaciones.
- Ser minucioso y no dejar nada al azar.
- La mente de un líder siempre está trabajando, aun cuando su cuerpo este descansando.

- Saber avanzar, retroceder e ir incluso contra la corriente.
- Saber cómo ubicar a cada persona de su grupo en la posición adecuada dentro del equipo, en busca de los objetivos trazados.
- Saber aprovechar las aptitudes de la gente, incluso las superiores a la suya, y actuar como verdadero hermano y maestro con la gente.

Dimensión 1. Gestión institucional:

Según Ruiz (2011) Esta dimensión se el funcionamiento, las responsabilidades de sus miembros, el clima favorable, las normas elaboradas forman parte de esta gestión (p.54).

Sovero (2007) estima que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228)

Como lo señalan los autores es importante recalcar la función que cumple esta gestión y su importancia dentro de la institución educativa.

Dimensión 2. Gestión administrativa:

Definición según Ruiz (2011):

El docente es el responsable directo del trabajo administrativa dentro de la institución educativa; en tal sentido, su trabajo tiene una repercusión directa en el aprendizaje de los estudiantes; por tal motivo, se buscará recoger información en relación con sus competencias, sus programaciones curriculares, monitoreo y asesoría, capacitación e incentivos de la dirección. (p. 56)

Medina (2011) se refirió al respecto que la gestión administrativa “es un proceso o conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar su desempeño” (p.21)

Según lo señalado, el director como responsable de la gestión administrativa debe organizarse para recoger todos los datos concernientes con la institución y con los estudiantes.

Dimensión3. Gestión pedagógica:

Ruiz (2011) mencionó que:

El proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes es el fundamento del quehacer educativo. (p. 54)

Casassus (2000) señala que “En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática” (p.2)

En resumen, la institución no puede avanzar sino tiene solidificado la importancia del proceso de aprendizaje – enseñanza.

Desarrollo institucional:

Bennis, 1967, citado por Avilés, 2014, señala que “es una estrategia educativa, adoptada para lograr un cambio planeado de la organización y una respuesta al cambio; una compleja estrategia educacional con el fin de cambiar creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones”. (p.11)

El desarrollo institucional es el medio por el cual se puede cambiar de creencias dentro de la comunidad educativa.

Según Quispe y Nonones (2010) el desarrollo institucional:

Se enfoca en el proceso de cambiar el ámbito social pues requiere un apoyo sistemático centrado en factores como: economía, política, social, cultural, tecnología, entre otros, que perjudican el desempeño institucional, requiriendo cambios profundos en la parte organizacional de todos los involucrados.

Como lo describen arriba, el desarrollo institucional es la transformación social basado en factores tales como: economía, política, social, entre otros con miras a mejorar la institución.

Enemark (2006) manifestó que el desarrollo institucional:

Es un tema clave que ayuda a los programas de desarrollo de cualidades a nivel de sistema. El desarrollo institucional apoya la realización y desarrollo a largo plazo de actividades estratégicas referidas a las capacidades básicas de los programas educacionales, organizacionales, profesionales y en la gestión de la tierra (p. 3).

En resumen, el desarrollo institucional busca la realización de actividades propuestas por la institución a lo largo del año.

Objetivo:

Para Robbins, (1997) esto se centra en beneficiar el crecimiento humano y organizacional, a través de la participación y de colaboración de los integrantes, y el deseo por investigar cada uno de sus elementos.

Para ello, se presenta los siguientes valores fundamentales:

- **Respeto por las personas:** El trato con el entorno será satisfactorio si existen y practican el valor del respeto mutuo, formando individuos responsables, meticulosos y serviciales.
- **Confianza y apoyo:** es importante y relevante poner en práctica la confianza mutua, el apoyo y la solidaridad para garantizar un trabajo óptimo y satisfactorio.
- **Igualdad de poder:** La organización y el control dentro de una empresa debe ser dirigida por una autoridad competente que afiance y garantice los resultados deseados.
- **Confrontación:** Es común que dentro de una empresa existan discrepancias o problemas, los cuales deben ser enfrentados de la mejor manera y buscando siempre la solución adecuada.
- **Participación:** Es conveniente que los trabajadores se involucren en las labores y tareas comunes, llevando a cabo el trabajo colaborativo y de esta forma mejor la producción de la misma. Recordemos que las tomas de decisiones son más efectivas si se realizan con la participación de todos.

Es por todo ello, que, al mencionar el desarrollo institucional, tenemos que considerar los problemas a los que no enfrentaremos las soluciones que daremos, la forma de evitar conflictos que dividan a la institución, buscar la satisfacción de todos los trabajadores para lograr el crecimiento de la empresa.

Variable: Desempeño docente:

Para Unesco (2005), el desempeño docente: Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos. Esto implica participar en gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales. (p. 2)

El desempeño docente consiste en llevar a cabo el actuar del trabajador en beneficio suyo y en el de la institución, cumpliendo ciertas condiciones.

En el año 2006, Díaz indicó que el desempeño docente se relaciona directamente con su práctica docente por lo que tienen que demostrarse en el aula, es decir: Implica el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo. Asimismo, el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas, las cuales configuran el trabajo del docente en el aula de clase. (p. 87)

Chiroque (2006) manifiesta que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p. 65).

En pocas palabras, la función que cumple el trabajador se basa en valores y conductas.

Chiavenato (2002) lo conceptualiza como “la presencia de eficacia en el trabajador dentro de las organizaciones” (p. 236).

En conclusión, el desempeño laboral busca la eficiencia y eficacia de los trabajadores de una institución.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu) se consideran las siguientes dimensiones:

- La dimensión pedagógica, esta dimensión abarca lo concerniente a la práctica docente, a su formación y compromiso asumido al ejercer la profesión, el docente realiza en esta dimensión la reflexión cómo está ejerciendo su rol; asimismo se consideran la iniciativa a seguir escalando con otros niveles de estudio.
- La dimensión cultural; esta dimensión es amplia en el sentido de conocimientos para que el docente se pueda enfrentar a los desafíos de la sociedad tanto políticos, económicos, sociales y culturales.
- La dimensión política, se refiere al compromiso del docente respecto a la formación de sus estudiantes orientándoles a ser ciudadanos con enfoque social, de justicia y de equidad. El rol del docente en este sentido asume una responsabilidad de formar a los futuros estudiantes con criterios de responsabilidad, justicia, solidaridad y tomar conciencia del medio ambiente.

Dimensión: Evaluación del desempeño docente.

Cerda H. (2000) define la evaluación de la siguiente manera “La evaluación es un proceso metódico y sistemático de acopio de la información o datos necesarios mediante el uso de técnicas e instrumentos apropiados con la finalidad de determinar las fortalezas

y debilidades del sujeto evaluado que permite emitir juicio de valor de la actuación, en los aspectos de planificación, aplicación y resultado. Lo cual va a repercutir en el mejoramiento de la calidad de desempeño del mismo

Evaluar al trabajador es una tarea que permite verificar con el cumplimiento de su labor dentro de una institución.

Chiavenato (2002) considera que:

Los desempeños de los estudiantes son evaluados de forma constante por parte de docentes, así mismo los empleadores evalúan a sus trabajadores. La evaluación que se llevaba a cabo años atrás, era mediante esquemas burocráticos rutinarios, pero con la llegada de los nuevos tiempos de cambio, transformación e inestabilidad, el patrón burocrático cambió y ahora se centra en valorar a la organización. (p. 54)

La evaluación a docentes se realiza continuamente para verificar su desempeño y poder plantear estrategias que mejoren su labor.

Ventajas de la evaluación:

- Mejora del desempeño. A través de la retroalimentación brindada por los especialistas de personal, los trabajadores logran mejorar su desempeño.
- Políticas de compensación. Estas se brindan de acuerdo al desempeño y mérito logrado por los trabajadores, quienes pueden llegar a percibir una tasa de aumento concedido por la compañía.

- Decisiones de ubicaciones. Esto se lleva a cabo cuando se recogen los datos del desempeño logrado por el trabajador, quienes pueden ser promovidos a otro sector o separados de su puesto.
- Necesidad de capacitación y desarrollo. De acuerdo al desenvolvimiento del trabajador en su rubro, la empresa o institución puede verse en la necesidad de realizar capacitaciones que mejoren o potencien su labor.
- Imprecisión de la información: Esto se da cuando el desempeño del trabajador no es suficiente, su trabajo puede dar índice los errores cometidos, todo ello conllevaría a una toma de decisión errada.
- Desafíos externos. Se lleva a cabo cuando el factor externo, como: salud, dinero, familia, entre otros influyen en el desempeño laboral, en estos casos el área de personal busca el medio de prestar ayuda, pues es consciente que el trabajador no va a rendir del todo si se encuentra atravesando dichos problemas.

Preparación de las evaluaciones.

Werther y Davis (1995) describe lo siguiente:

La evaluación provee a la empresa una descripción e interpretación exacta del desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, por ello el instrumento utilizado en la evaluación debe estar basado en los criterios del rubro en el que desempeña el trabajador, estas evaluaciones en su mayoría son prácticos y confiables. Además, se requiere que tengan niveles de medición o estándares completamente verificables (...) Al respecto, se entiende que la evaluación es práctica si es comprendida por evaluadores y empleados. Un sistema complicado puede conducir confusión o generar suspicacia o conflicto”.

Según el autor, la preparación de una evaluación de desempeño debe cumplir con parámetros que respondan a las necesidades.

Dimensión: Enseñanza del docente.

Sarmiento (2007) menciona que “la enseñanza es una actividad socio comunicativa y cognitiva que dinamiza los aprendizajes significativos en ambientes ricos y complejos (aula, aula virtual, aula global o fuera del aula), síncrona o asíncronamente”.

La enseñanza del docente consiste en la actividad de interrelación con sus estudiantes con el objetivo de transmitir diversos conocimientos para resolver sus conflictos cognitivos.

Diaz Barriga y Hernández (1995) definen que “la enseñanza corre a cargo del enseñante como su originador; pero al fin y al cabo es una construcción conjunta como producto de los continuos y complejos intercambios con los alumnos y el contexto (institucional, cultural, etcétera), que a veces toma caminos no necesariamente predefinidos en la planificación”.

2.3 Definición de términos

- **Características:** Chiavenato (2002) menciona que existen características individuales, las cuales son: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, las que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir. (p.38)
- **Desarrollo:** Bennis, 1967, citado por Avilés, 2014, señala que “es una estrategia educativa, adoptada para lograr un cambio planeado de la organización y una respuesta al cambio; una compleja estrategia educacional con el fin de cambiar creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones”. (p.11)

- **Desempeño docente:** Chiroque (2006) manifiesta que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p. 65).
- **Evaluación:** Robbins (2013) explica que: La evaluación del desempeño es una tarea sistemática por medio de la cual se pueden identificar características de una persona en un puesto de trabajo, esta evaluación es útil para tomar un plan de acción por parte del área de administración de recursos humanos, las evaluaciones arrojan datos importantes para tomar decisiones importantes como ascensos, transferencias y despidos.
- **Gestión institucional:** Según Ruiz (2011) Esta dimensión se el funcionamiento, las responsabilidades de sus miembros, el clima favorable, las normas elaboradas forman parte de esta gestión (p.54).
- **Gestión administrativa:** Según Ruiz (2011): El docente es el responsable directo del trabajo administrativa dentro de la institución educativa; en tal sentido, su trabajo tiene una repercusión directa en el aprendizaje de los estudiantes; por tal motivo, se buscará recoger información en relación con sus competencias, sus programaciones curriculares, monitoreo y asesoría, capacitación e incentivos de la dirección. (p. 56)
- **Gestión pedagógica:** Ruiz (2011) mencionó que: El proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes es el fundamento del quehacer educativo. (p. 54)
- **Liderazgo:** Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) mencionan que: El liderazgo es un dominio, en otras palabras, es el arte de ser capaz de manejar habilidades

en las personas con el fin de obtener ganancia que beneficien los objetivos del conjunto. Como esta línea, se debe animar tanto a las almas a que desplieguen su habilidad a ocuparse como a aquellas que lo creen con ardor y familiaridad.

Capítulo III. Metodología de la investigación

3.1 Enfoque de la investigación: Cuantitativo

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo pues se trata de comprobar hipótesis formuladas en el trabajo.

3.2 Variables

Variable 1: Liderazgo

El liderazgo es un dominio, en otras palabras, es el arte de ser capaz de manejar habilidades en las personas con el fin de obtener ganancia que beneficien los objetivos del conjunto. Como esta línea, se debe animar tanto a las almas a que desplieguen su habilidad a ocuparse como a aquellas que lo creen con ardor y familiaridad.

Variable 2: Desempeño docente

Para Unesco (2005), el desempeño docente: Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos. Esto implica participar en gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales. (p. 2)

3.2.1 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables liderazgo y el desempeño docente.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo	Gestión Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • La organización de la IE está estructurada según sus funciones. • La organización de la IE está estructurada según las responsabilidades. • El director participa activamente en las diferentes comisiones y equipos de trabajos. • El director revisa los diferentes documentos presentados por los equipos de trabajo. • El director respeta el horario para el inicio y termino de las actividades. • Los trabajos distribuidos por el director son cumplidos a tiempo. • El director estimula a la plana docente para que eleven su autoexigencia. • El director ejerce un liderazgo óptimo frente a sus trabajadores. • El director promueve el trabajo en equipo. • El directivo mantiene una comunicación horizontal con sus empleados tratándolos a todos por igual. 	1 - 10	Likert
	Gestión Administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes se comprometen con el aprendizaje de todos los estudiantes. • Los docentes preparan las sesiones de aprendizajes para las distintas áreas. • Los docentes participan activamente en la reunión colegiada. • Los docentes participan en la revisión constante de los documentos de gestión. • Los docentes elaborar instrumentos de evaluación que responden a los desempeños de aprendizaje. • Los docentes elaboran informes de logros mensuales. • Los docentes hacen uso de TIC para el trabajo pedagógico. • Los docentes desarrollan sus sesiones de clases de forma dinámica. • Los docentes aplican diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados. 	11 - 20	Likert
	Gestión Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes se capacitan para mejorar sus estrategias. • El director realiza informes sobre la economía de ingresos y egresos de la IE. • El director de la IE organiza diversas capacitaciones para los docentes. • El director de la IE cuenta con diversos planes de mantenimiento de la IE. 	21 - 30	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> • El director de la IE realiza el seguimiento a la documentación de gestión. • Las normas de la IE se cumplen oportunamente. • El director de la IE hace cumplir el Reglamento Interno. • El director de la IE mantiene en buen estado la infraestructura de la IE, los materiales didácticos y tecnológicos. • El director elabora oportunamente los horarios. • El Reglamento Interno es aplicado con equidad y eficiencia en toda la comunidad educativa. • El director supervisa y monitorea al personal administrativo de la IE 		
Desempeño docente	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Promover las ideas creativas e innovadoras. • Retroalimentan a sus estudiantes oportunamente. • Motiva continuamente a los estudiantes durante las sesiones de clases. • Promueve la evaluación formativa. • Promueve la evaluación sumativa. • Valora y respeta las ideas vertidas por los integrantes de los equipos. • Evalúa según los desempeños de cada estudiante. 	1 - 15	Likert
	Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica la experiencia, capacidades, desempeños y niveles de cada ciclo y área. • Demuestra respeto a cada integrante de los equipos. • Brinda el acompañamiento oportuno a los estudiantes. • Se organiza con los estudiantes para llevar a cabo los tipos evaluación. • Responde de forma clara y oportuna frente a dificultades de la IE. • Cumple con los objetivos presentes en la carpeta de docente. • Reciben capacitaciones sobre los tipos de evaluación. • Los estudiantes responden óptimamente a las diversas evaluaciones. 		

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

HG. El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

3.3.2 Hipótesis específicas.

HE1. La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

HE2. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

HE3. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

3.4 Tipo de investigación: teórica - aplicada.

Este trabajo fue de tipo teórico, al respecto Sánchez y Reyes (2006) precisó que “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente” (p.33)

Es decir, estuvo orientada a describir acerca de las variables: el liderazgo y el desempeño docente.

A su vez, se denominada aplicada, al respecto Sánchez y Reyes (2006) menciona que: Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal. Podemos afirmar que es la investigación que realiza

de ordinario el investigador educacional, el investigador social y el investigador en psicología aplicada. (p.13)

En otras palabras, este tipo de investigación se aplica de forma inmediata en una muestra con características determinadas.

3.5 Diseño de la investigación: Correlacional

Según Sánchez y Reyes (2006) manifiestan que “Implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (p.83).

En resumen, en este trabajo de investigación cuyas variables el liderazgo y el desempeño docente, presenta este diseño, porque busca relacionar satisfactoriamente ambas variables dentro de una unidad de investigación

Método de investigación: inducción

Rodríguez y Pérez (2017) mencionaron que:

La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica. (p.10)

En otras palabras, es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales.

3.6 Población y muestra.

3.6.1 Muestra.

Hernández, Fernández, Baptista (2014) mencionan que:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Con frecuencia leemos y escuchamos hablar de muestra representativa, muestra al azar, muestra aleatoria, como si con los simples términos se pudiera dar más seriedad a los resultados. (p.175)

Para esta investigación la muestra fue de 50 docentes.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Técnicas:

Así mismo, Hernández, Fernández, Baptista (2014) menciona que “La técnica es el conjunto de procedimientos, materiales o intelectuales, es aplicado en una tarea específica, con base en el conocimiento de una ciencia o arte, para obtener un resultado determinado” (p.199).

Para las variables Liderazgo y desempeño docente se emplearon la técnica de las encuestas que consiste en recopilar la información de la muestra de estudio.

Instrumentos:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “El instrumento es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.200).

El instrumento es utilizado por el investigador para recoger los datos que se requiere para dicha pesquisa.

Cuestionario:

Según Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P (2014) “El cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”.

Para recabar datos del liderazgo y del desempeño docente se aplicaron dos cuestionarios a la muestra conformada por 50 docentes.

3.8 Validez y confiabilidad de los instrumentos**3.8.1 Validez.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “se refiere al grado en el que se pretendió medir la variable mediante el instrumento utilizado” (p.299).

Según lo mencionado en el párrafo anterior, y con el objetivo de que los instrumentos logren la medición correcta de las variables, es menester que los instrumentos correspondientes a las pruebas relacionadas con las variables fueran sometidas a evaluaciones mediante el juicio de expertos, puesto que el contenido no puede validarse de manera cuantitativa.

Se recurrió a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la docencia superior, a quienes se les hizo llegar la matriz de consistencia, operacionalización de variables, los instrumentos y la ficha de validación, para calificar la relevancia de los criterios utilizados y la relación con los objetivos, variables e ítems planteados, así como también la claridad del lenguaje utilizado.

Tabla 2. Nivel de validez del cuestionario, según el juicio de expertos

Expertos	Liderazgo	
	Puntaje	%
Dra. Nelida Aranda Ashcalla	96	93
Mg. Ananias Mallco Ccahuana	88	88
Mg. Pablo Mauricio Sánchez Rojas	92	92
Promedio de valoración	276	92

Fuente. Instrumento de opinión de expertos.

Tabla 3. Nivel de validez del cuestionario, según el juicio de expertos

Expertos	Desempeño docente	
	Puntaje	%
Dra. Nelida Aranda Ashcalla	92	92
Mg. Ananias Mallco Ccahuana	90	90
Mg. Pablo Mauricio Sánchez Rojas	91	91
Promedio de valoración	273	91

Fuente. Instrumento de opinión de expertos.

3.8.2 Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

El criterio de confiabilidad de los instrumentos se desarrolló para comprobar que dichos instrumentos tienen los resultados esperados cuando son utilizados en un grupo distinto al de nuestra muestra, esta se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, pues el instrumento aplicado fue politómico, es decir, de opción múltiple.

Tabla 4. *Resumen del procesamiento de los casos Liderazgo.*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad – Variable 1.	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	30

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM001	69,12	45,702	-,013	.	,823
ITEM002	69,23	45,102	,099	.	,822
ITEM003	69,12	45,702	-,013	.	,823
ITEM004	70,55	46,767	-,154	.	,841
ITEM005	69,20	44,882	,160	.	,820
ITEM006	69,25	43,167	,474	.	,812
ITEM007	69,10	46,195	-,236	.	,824
ITEM008	69,90	39,426	,688	.	,799
ITEM009	69,90	39,990	,546	.	,805
ITEM010	69,35	43,259	,378	.	,814

ITEM011	69,42	41,328	,543	.	,807
ITEM012	69,40	43,579	,239	.	,819
ITEM013	70,23	43,666	,202	.	,821
ITEM014	69,27	42,717	,535	.	,811
ITEM015	69,60	41,528	,496	.	,809
ITEM016	69,50	42,513	,452	.	,812
ITEM017	69,55	43,433	,303	.	,816
ITEM018	69,20	43,446	,488	.	,813
ITEM019	93.04	105.720	.468	.859	93.04
ITEM020	93.36	104.989	.414	.861	93.36
ITEM021	93.42	103.823	.513	.857	93.42
ITEM022	92.86	105.720	.579	.857	92.86
ITEM023	92.56	110.247	.345	.863	92.56
ITEM024	93.70	104.079	.410	.861	93.70
ITEM025	93.36	101.020	.576	.855	93.36
ITEM026	92.80	107.030	.479	.859	92.80
ITEM027	92.66	107.915	.462	.860	92.66
ITEM028	92.78	107.314	.388	.861	92.78
ITEM029	93.14	104.675	.401	.861	93.14
ITEM030	92.78	106.170	.553	.858	92.78

Tabla 5. Resumen del procesamiento de los casos Desempeño docente.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad – Variable 2.	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,914	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM001	69,42	41,328	,543	.	,807
ITEM002	69,40	43,579	,239	.	,819
ITEM003	70,23	43,666	,202	.	,821
ITEM004	69,27	42,717	,535	.	,811
ITEM005	69,60	41,528	,496	.	,809
ITEM006	69,50	42,513	,452	.	,812
ITEM007	69,55	43,433	,303	.	,816
ITEM008	69,87	41,035	,512	.	,808
ITEM009	70,02	41,461	,295	.	,820
ITEM010	69,67	39,558	,634	.	,801
ITEM011	70,57	40,251	,545	.	,806
ITEM012	69,40	42,195	,475	.	,810
ITEM013	69,15	44,541	,225	.	,819
ITEM014	69,87	41,240	,400	.	,813
ITEM015	69,77	40,897	,464	.	,810

Capítulo IV. Resultados

4.1 Análisis de los resultados

A continuación, en los siguientes subcapítulos se presentarán los resultados de la aplicación del cuestionario y los ítems correspondientes a las variables a través de tablas y gráficos de barras.

4.1.1 Presentación de los resultados

Los datos generados fueron procesados estadísticamente teniendo en cuenta las variables presentadas en la investigación mediante los cuestionarios de liderazgo y desempeño docente aplicados a docentes y estudiantes del CEBA Javier Heraud. Los resultados se presentan en tablas que ayudan a analizar y discutir el objetivo del estudio.

Prueba de normalidad

Esta prueba permite verificar si los datos de las variables cuantitativas siguen una distribución normal en una muestra igual a 50, por ello, se utilizará la prueba den Kolmogorov – Smirnov.

Tabla 6. *Prueba de normalidad.*

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,300	50	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,200	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El grado de significación fue de 0,000 lo que significa, que el nivel de significancia es menor a 0.05, por ende, la distribución es anormal o asimétrica; entonces se empleará las pruebas no paramétricas el Rho de Spearman.

Variable: Liderazgo.

Los datos consignados en la tabla 7 que se encuentran también expresados en la figura 1, representan el liderazgo de los docentes de una institución educativa. La evaluación realizada indica que los docentes se ubican en el nivel alto. Cabe apreciar que solo el 60% de los docentes en la investigación logran el nivel alto. Por otro lado, es preocupante la presencia de nivel bajo de liderazgo en un 16%.

Tabla 7. *Distribución de frecuencias y porcentajes la variable 1 Liderazgo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	60%
Medio	12	24%
Bajo	08	16%
Total	50	100%

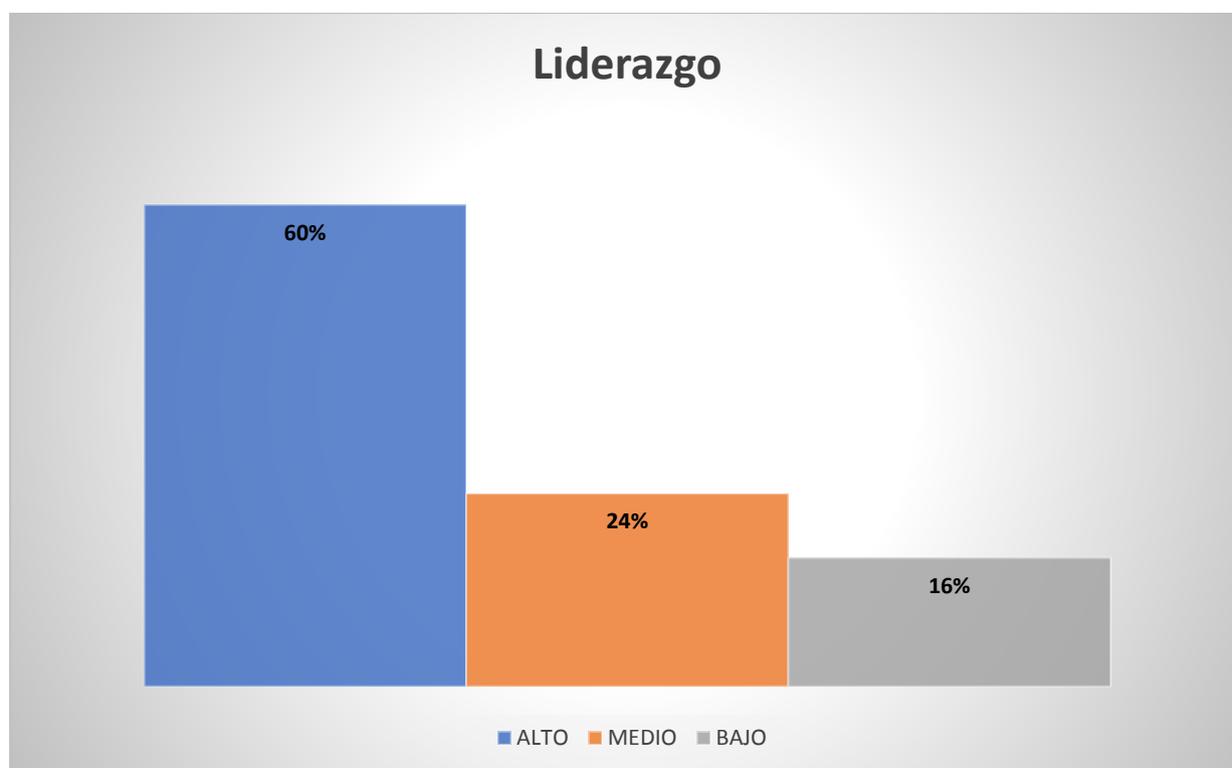


Figura 1. Distribución porcentual de la variable Liderazgo.

Dimensiones del liderazgo.

En la tabla 8 y figura 2 se presentan los datos respecto a las dimensiones del liderazgo de los docentes de una institución educativa. En estas se puede apreciar que, las dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica, son las que alcanzan mayor puntuación en el nivel alto con valores porcentuales mayores al 50%.

Tabla 8. Dimensiones del liderazgo de los docentes de una institución educativa.

	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica
Alto	60%	56%	54%
Medio	22%	25%	28%
Bajo	8%	19%	18%
Total	100%	100%	100%

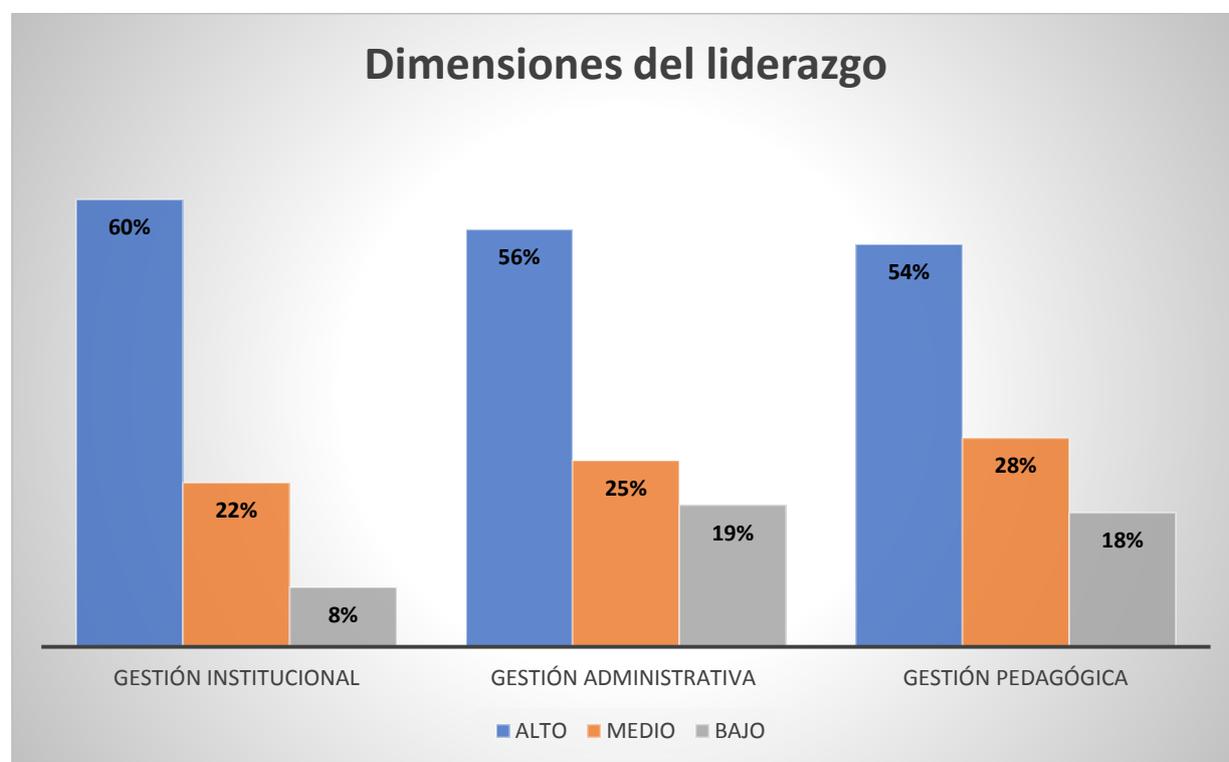


Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Liderazgo.

Variable: Desempeño docente

Los datos consignados en la tabla 9 que se encuentran también expresados en la figura 3, representan el desempeño docente de una institución educativa. La evaluación realizada indica que los docentes se ubican en el nivel alto, con tendencia al nivel medio. Cabe apreciar que solo el 50% de los docentes en la investigación logran el nivel alto. Por otro lado, el nivel bajo de desempeño docente se ubica en un 20%.

Tabla 9. *Distribución de frecuencias y porcentajes la variable 2 Desempeño docente de una institución educativa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	50%
Medio	15	30%
Bajo	10	20%
Total	50	100%

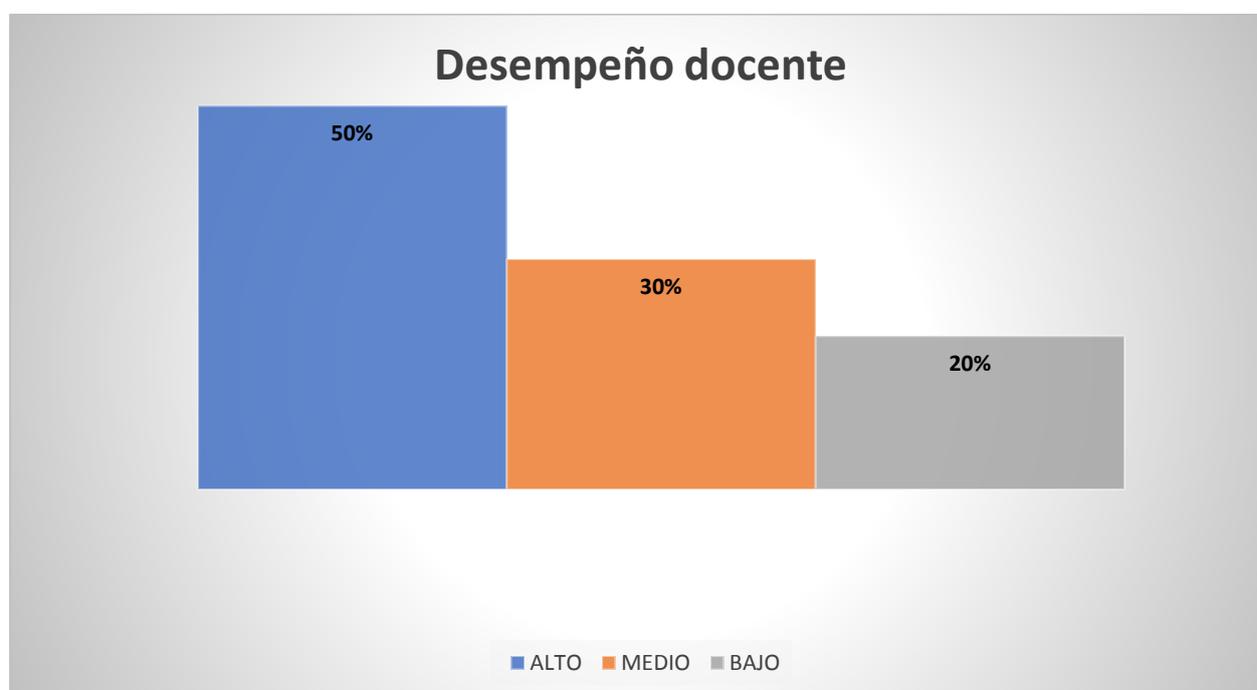


Figura 3. Distribución porcentual de la variable Desempeño docente.

Dimensiones del desempeño docente.

En la tabla 10 y figura 4 se presentan los datos respecto a las dimensiones del desempeño docente de una institución educativa. En estas se puede apreciar que, la dimensión: evaluación, alcanza mayor puntuación en el nivel alto con valor porcentual mayor al 50%. Se aprecia también que un considerable porcentaje de docentes que alcanza el 22% se ubica en el nivel bajo respecto a dicha dimensión.

Tabla 10. *Dimensión del desempeño docente de una institución educativa.*

Evaluación	
Alto	52%
Medio	26%
Bajo	22%
Total	100%

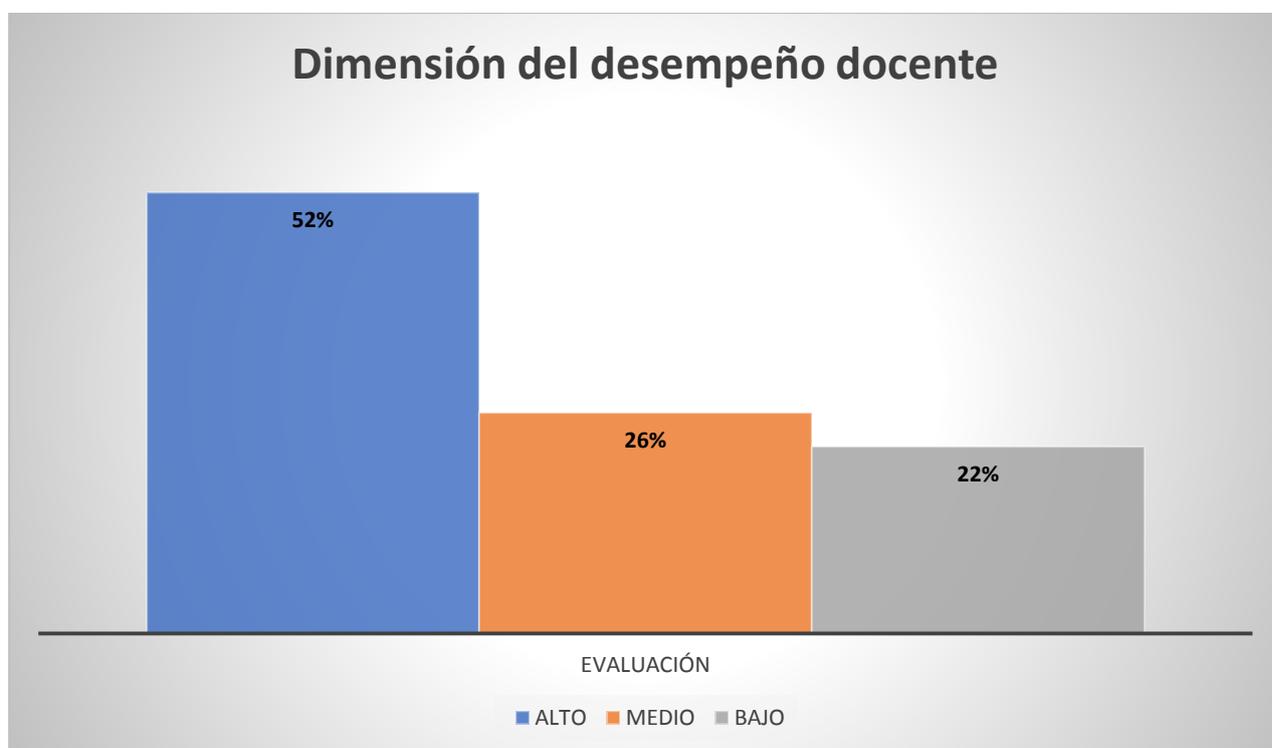


Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión de la variable Desempeño docente.

Nivel inferencial.**Hipótesis general.**

HG. El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

H0. El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

Tabla 11. *Correlación entre el Liderazgo y el desempeño docente.*

		LIDERAZGO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,807**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,807**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Decisión. Al obtener un valor de significancia de $p = 0.000$ y es menor de 0.05; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, demostrando efectivamente, que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.807) entre el liderazgo y el desempeño docente en el CEBA Javier Heraud.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

HE1. La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

H01. La gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

Tabla 12. *Correlación entre la gestión institucional y el desempeño docente*

		GESTIÓN INSTITUCIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,835**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	50	50	
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	de ,835**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	50	50	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Decisión. Al obtener un valor de significancia de $p = 0.000$ y es menor de 0.05; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, demostrando efectivamente, que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.835) entre la gestión institucional y el desempeño docente en el CEBA Javier Heraud.

Hipótesis específica 2.

HE2. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

H02. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

Tabla 13. *Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho	de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	de 1,000		,855**
Spearman		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	50		50
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	de ,855**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	50		50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Decisión. Al obtener un valor de significancia de $p = 0.000$ y es menor de 0.05; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, demostrando efectivamente, que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.855) entre la gestión administrativa y el desempeño docente en el CEBA Javier Heraud.

Hipótesis específica 3.

HE3. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

H03. La gestión pedagógica no se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

Tabla 14. *Correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.*

		GESTIÓN PEDAGÓGICA		DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho	deGESTIÓN	Coeficiente de correlación	1,000		,809**
Spearman	PEDAGÓGICA	Sig. (bilateral)	.		,000
		N	50		50
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,809**		1,000
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000		.
		N	50		50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Decisión. Al obtener un valor de significancia de $p = 0.000$ y es menor de 0.05; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, demostrando efectivamente, que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.809) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en el CEBA Javier Heraud.

4.2 Discusión.

Se recogió la información de la muestra (docentes y estudiantes) a través de dos cuestionarios para las variables Liderazgo y Desempeño docente, de donde se obtuvieron datos, los cuales se pudieron analizar y respondieron a cada una de las variables de estudio. Y luego de haber culminado con el análisis, se realizaron las siguientes discusiones y comentarios sobre los resultados encontrados:

El análisis estadístico descriptivo permitió determinar las frecuencias y porcentajes de la variable Liderazgo, donde se observa que un 60% se ubica en el nivel de ALTO, un 24%, en el nivel MEDIO y un 16% en el nivel BAJO, en relación a sus dimensiones los resultados fueron: dimensión Gestión institucional los docentes se ubican en un 60% en el nivel ALTO, el 22%, en el nivel MEDIO, y un 8%, en el nivel BAJO, en relación a la dimensión Gestión administrativa los docentes se ubican en un 56% en el nivel de ALTO, el 25%, en el nivel MEDIO y el 19%, en el nivel BAJO, en relación a la dimensión Gestión pedagógica los docentes se ubican en 54% en el nivel ALTO, el 28%, en el nivel MEDIO y el 18%, en el nivel BAJO. Así mismo; los resultados de la variable Desempeño docente se ubicaron en un 50% se ubica en el nivel de ALTO, un 30%, en el nivel REGULAR y un 20%, en el nivel BAJO; en relación a la dimensión Evaluación, donde los docentes se ubican en un 52% en el nivel ALTO, el 26%, en el nivel MEDIO y el 22%, en el nivel BAJO.

Estos resultados son similares a los hallados por Urizar (2016) (Guatemala) en su tesis *“Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz”*, presentada en la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, para optar el grado de Licenciada en Psicología Industrial. Determina las siguientes conclusiones: El estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de

participantes del estudio, según los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE. El estilo de liderazgo liberal de la muestra evaluada es el menos utilizado según con la evaluación hecha. El estilo de liderazgo participativo es empleado a un nivel promedio por el grupo de participantes.

Así mismo, se relaciona con los estudios hallados por Roxaleu (2014) (Guatemala), en su tesis de investigación titulada "*Liderazgo del director y Desempeño Pedagógico docente, Guatemala*", estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar N°. 07-06-03 del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A. La muestra de estudio presenta un total de 237, distribuidos en 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes. Se aplicaron cuatro instrumentos tipo cuestionarios. La presente investigación llegó a la principal conclusión: (a) Los resultados del estudio evidenciaron que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. (b) Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afecta o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas.

Del mismo modo, estos resultados son similares a los ubicados por Vega (2018), quien en su tesis titulada "*Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales", Ayacucho, 2017*", manifestó el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. La población estuvo estructurada por 50 docentes. El diseño de investigación utilizada es transaccional, correlacional causal. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario. La información obtenida se procesó empleando el paquete estadístico SPSS versión 24, midiendo las referencias a través de la prueba estadístico de KolmogorovSmirnov

y en la contratación de las hipótesis se empleó el coeficiente de Correlación de Tau-C de Kendall con la cual se comprobó las teorías a través de la tabla de valores respectivas.

La conclusión a nivel descriptiva es: el 42% de docentes, se encuentra en un nivel de desempeño docente en proceso y perciben que el liderazgo del director es regular; seguido de un 20% que está en un nivel de desempeño docente de Logro previsto y expresan que el liderazgo del director es bueno. La conclusión a nivel inferencial refleja que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente. Dicho resultado es corroborado según el estadígrafo Tau C de Kendall al mostrarnos que el coeficiente de correlación es 0,505 el que refleja que sí existe una correlación moderada positiva entre las variables, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusiones

Primero:

Se concluyó que existe una correlación significativa ($Rho=0.807$) entre el liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud 2020. Estos resultados indican que a mayor ejercicio de liderazgo distributivo mayores probabilidades de obtener mejor desempeño laboral por parte de los docentes.

Segundo:

Se concluyó que existe relación significativa ($Rho=0.835$) entre la gestión institucional y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud, 2020. Estos resultados indican que una buena gestión institucional mejor desempeño laboral para planificar el trabajo dentro de la institución en función de las características de los estudiantes, el dominio disciplinar, las estrategias pedagógicas y los recursos con las que dispone.

Tercero:

Se concluyó que existe relación significativa ($Rho=0.855$) entre la gestión administrativa y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud, 2020. Estos resultados revelan que a mayor ejercicio de la gestión administrativa se puede obtener mejor desempeño laboral en relación a la documentación de los docentes, fortaleciendo la gestión de la institución.

Cuarto:

Se concluyó que existe relación significativa ($Rho=0.809$) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud, 2020. Estos resultados indican que a mayor ejercicio de la gestión pedagógico mayores probabilidades de obtener mejor

desempeño laboral de los docentes para participar con eficacia en la gestión de la escuela involucrando a los estudiantes, sus familias y la comunidad.

Recomendaciones

Primero:

Se recomienda que si existe un buen liderazgo por parte de los directivos, los docentes tendrán un buen desempeño, pues el director como líder podrá hacer participé a toda la comunidad para brindar una buena calidad educativa.

Segundo:

Se recomienda a los especialistas de las UGEL, tener en cuenta los resultados de la investigación para orientar el trabajo de liderazgo por parte de los directivos para mejorar las dificultades encontradas en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud.

Tercero:

Se recomienda a los directivos y docentes tener en cuenta los resultados de la investigación e interioricen las últimas innovaciones teóricas, metodológicas sobre la temática de evaluación y del desempeño docente, a fin de que su trabajo evaluativo sea pertinente, relevante e integral.

Cuarto:

Se recomienda a los docentes tomen conciencia sobre el desarrollo de sus competencias pedagógicas, didácticas, curriculares para mejorar su práctica pedagógica. Considerando los resultados de la investigación para el proceso de reflexión sobre la mejora de su desempeño docente.

Referencias

Arana y Coronado. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial de San Isidro*. Lima.

- Blanchard. (2007). *El Ejecutivo al minuto en forma.* . Barcelona.: Mac Graw-Hill.
- Cajahuaringa. (2015). *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015.* .
- Campos, M. y Ludeña, C. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C en el periodo 2017.* Universidad Peruana Las Américas.
- Casassus, J. (2000). UNESCO.
- Chiavenato. (2002). *Administración. 3era edición.* Bogotá: MC Graw Hill.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del Talento Humano.* . Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Contreras. (2016). *Liderazgo directivo y Clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Universidad del Rosario Bogota. Bogota. Bogotá.*
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humana en el trabajo.* (10 ed.). México: McGraw – Hall.
- Delgado y Rey. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en seis Instituciones Educativas estatales de la UGEL N° 16 ,del distrito de. Barranca.*
- Donayre, J., Portocarrero, J. y Vidal, D. (2018). *Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral para mejorar la productividad del área de logística en la empresa Kopelco - San Juan de Miraflores - Lima.* Universidad Peruana de Las Américas.
- Enemark. (2006). *Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management. PS2.1 Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management Promoting Land Administration and Good Governance. 5th FIG Regional C.*
- Enriquez. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, Universidad de Montemorelos. México.*

- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: liderazgo pedagógico y Su incidencia sobre el rendimiento académico*. . Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- García, M. (Enero - marzo de 2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. *Revista proyecciones*. Obtenido de García, M. *La importancia de la evaluación del desempeño*. *Revista proyecciones*, 2(9),.
- Hellriegel. (2005). *Administración*. México DF: Internacional Thomson Editores.
- Jones, G. y George, J. . (2006). (2006). *Administración contemporánea (4ª Ed.)*. . México: McGraw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. . (2012). (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial (14 Ed.)*. México: McGraw Hill.
- Martínez, M. (2012). *Liderazgo*. España.: Ediciones Díaz de Santos.
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012-2013*. . Venezuela.
- Medina, A. (2011). *La gestión administrativa financiera y su impacto en la liquidez de la estación de servicios Juan Benigno Vela en el año 2010*. Universidad Técnica de Ambato., Ecuador.
- Mora. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*.
- Moscoso. (2013). *Gerencia académica y desarrollo Institucional del instituto tecnológico ESCA y propuesta de un plan estratégico con fines de autoevaluación*. .
- Ordoñez y Villavicencio. (2018). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero*. Universidad Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.

- Palaci. (2005). *Psicología de la Organización*. . Madrid, España.: . Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peñarreta. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja por la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador*. Ecuador.
- Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. México: Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas.
- Prada. (2015). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente y la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de cantu de la UGEL N° 12, Región Lima* . Lima.
- Quispe. (2017). *Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete* . Cañete. Cañete.
- Robbins, S. y Coulter, M. . (2010). *Administración*. México D. F.: Pearson Educación.
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying what works and why. Best Evidence Synthesis Iteration*. New Zeland.: Ministry of Education.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Bogotá, Colombia.: Universidad EAN.
- Roxaleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Guatemala.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del Director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú: Mantaro.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. Lima, Perú: Editores Importadores.

- UNESCO-OREALC. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: UNESCO.
- Urizar, S. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades.
- Valderrama, M. (2015). *Instrumentos de investigación educativa*. Venezuela.
- Vallejo, J. (2009). *Guía práctica de la Psicología. Como afrontar los problemas de nuestro tiempo*. Temas de hoy.
- Werther y Davis. (1995). *Administración de personal y recursos humanos (4 Ed.)*. . México: McGraw Hill.

Apéndice

Apéndice 1. Matriz de consistencia.

Título: El liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general: PG ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú?</p> <p>Problemas específicos. PE1 ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú? PE2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú? PE3. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú?</p>	<p>Objetivo general. OG. Determinar la relación entre el liderazgo en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.</p> <p>Objetivos específicos. OE1. Determinar la relación entre la gestión institucional en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú. OE2. Determinar la relación entre la gestión administrativa en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú. OE3. Determinar la relación entre la gestión pedagógica en el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.</p>	<p>Hipótesis general. HG. El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.</p> <p>Hipótesis específicas. HE1. La gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú. HE2. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú. HE3. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores, 2020, Lima – Perú.</p>	<p>Variable 1. Liderazgo. Dimensiones: Gestión institucional. Gestión administrativa. Gestión pedagógica.</p> <p>Variable 2. Desempeño docente. Dimensión: Evaluación. Enseñanza.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Teórica - aplicada</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional.</p> <p>Método de investigación: Inductivo.</p>

Apéndice 2. Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo	Gestión Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • La organización de la IE está estructurada según sus funciones. • La organización de la IE está estructurada según las responsabilidades. • El director participa activamente en las diferentes comisiones y equipos de trabajos. • El director revisa los diferentes documentos presentados por los equipos de trabajo. • El director respeta el horario para el inicio y termino de las actividades. • Los trabajos distribuidos por el director son cumplidos a tiempo. • El director estimula a la plana docente para que eleven su autoexigencia. • El director ejerce un liderazgo óptimo frente a sus trabajadores. • El director promueve el trabajo en equipo. • El directivo mantiene una comunicación horizontal con sus empleados tratándolos a todos por igual. 	1 - 10	Likert
	Gestión Administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes se comprometen con el aprendizaje de todos los estudiantes. • Los docentes preparan las sesiones de aprendizajes para las distintas áreas. • Los docentes participan activamente en la reunión colegiada. • Los docentes participan en la revisión constante de los documentos de gestión. • Los docentes elaborar instrumentos de evaluación que responden a los desempeños de aprendizaje. • Los docentes elaboran informes de logros mensuales. • Los docentes hacen uso de TIC para el trabajo pedagógico. • Los docentes desarrollan sus sesiones de clases de forma dinámica. • Los docentes aplican diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados. 	11 - 20	Likert
	Gestión Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes se capacitan para mejorar sus estrategias. • El director realiza informes sobre la economía de ingresos y egresos de la IE. • El director de la IE organiza diversas capacitaciones para los docentes. • El director de la IE cuenta con diversos planes de mantenimiento de la IE. • El director de la IE realiza el seguimiento a la documentación de gestión. • Las normas de la IE se cumplen oportunamente. 	21 - 30	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> • El director de la IE hace cumplir el Reglamento Interno. • El director de la IE mantiene en buen estado la infraestructura de la IE, los materiales didácticos y tecnológicos. • El director elabora oportunamente los horarios. • El Reglamento Interno es aplicado con equidad y eficiencia en toda la comunidad educativa. • El director supervisa y monitorea al personal administrativo de la IE 		
Desempeño laboral	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Promover las ideas creativas e innovadoras. • Retroalimentan a sus estudiantes oportunamente. • Motiva continuamente a los estudiantes durante las sesiones de clases. • Promueve la evaluación formativa. • Promueve la evaluación sumativa. • Valora y respeta las ideas vertidas por los integrantes de los equipos. • Evalúa según los desempeños de cada estudiante. 	1 - 15	Likert
	Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica la experiencia, capacidades, desempeños y niveles de cada ciclo y área. • Demuestra respeto a cada integrante de los equipos. • Brinda el acompañamiento oportuno a los estudiantes. • Se organiza con los estudiantes para llevar a cabo los tipos evaluación. • Responde de forma clara y oportuna frente a dificultades de la IE. • Cumple con los objetivos presentes en la carpeta de docente. • Reciben capacitaciones sobre los tipos de evaluación. • Los estudiantes responden óptimamente a las diversas evaluaciones. 		

Apéndice 3. Instrumento para la variable: Liderazgo

Instrumento para la variable: Liderazgo.

Lea atentamente todas las preguntas y marcar con un aspa (X) en cada recuerdo la respuesta que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Dimensión 1. Gestión institucional	1	2	3	4	5
01	La organización de la IE está estructurada según sus funciones.					
02	La organización de la IE está estructurada según las responsabilidades.					
03	El director participa activamente en las diferentes comisiones y equipos de trabajos.					
04	El director revisa los diferentes documentos presentados por los equipos de trabajo.					
05	El director respeta el horario para el inicio y termino de las actividades.					
06	Los trabajos distribuidos por el director son cumplidos a tiempo.					
07	El director estimula a la plana docente para que eleven su autoexigencia.					
08	El director ejerce un liderazgo óptimo frente a sus trabajadores.					
09	El director promueve el trabajo en equipo.					
10	El directivo mantiene una comunicación horizontal con sus empleados tratándolos a todos por igual.					
	Dimensión 2. Gestión pedagógica					
11	Los docentes se comprometen con el aprendizaje de todos los estudiantes.					
12	Los docentes preparan las sesiones de aprendizajes para las distintas áreas.					
13	Los docentes participan activamente en la reunión colegiada.					
14	Los docentes participan en la revisión constante de los documentos de gestión.					
15	Los docentes elaboran instrumentos de evaluación que responden a los desempeños de aprendizaje.					
16	Los docentes elaboran informes de logros mensuales.					
17	Los docentes hacen uso de TIC para el trabajo pedagógico.					
18	Los docentes desarrollan sus sesiones de clases de forma dinámica.					
19	Los docentes aplican diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.					
20	Los docentes se capacitan para mejorar sus estrategias.					
	Dimensión 3. Gestión administrativa					
21	El director realiza informes sobre la economía de ingresos y egresos de la IE.					
22	El director de la IE organiza diversas capacitaciones para los docentes.					
23	El director de la IE cuenta con diversos planes de mantenimiento de la IE.					
24	El director de la IE realiza el seguimiento a la documentación de gestión.					
25	Las normas de la IE se cumplen oportunamente.					
26	El director de la IE hace cumplir el Reglamento Interno.					
27	El director de la IE mantiene en buen estado la infraestructura de la IE, los materiales didácticos y tecnológicos.					
28	El director elabora oportunamente los horarios.					
29	El Reglamento Interno es aplicado con equidad y eficiencia en toda la comunidad educativa.					
30	El director supervisa y monitorea al personal administrativo de la IE					

Muchas gracias.

Apéndice 4. Instrumento para la variable Desempeño docente.

Instrumento para la variable: Desempeño docente.

Lea atentamente todas las preguntas y marcar con un aspa (X) en cada recuerdo la respuesta que mejor represente su opinión.

0	1	2	3
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Dimensión: Evaluación de desempeño docente.	0	1	2	3
01	Promover las ideas creativas e innovadoras.				
02	Retroalimentan a sus estudiantes oportunamente.				
03	Motiva continuamente a los estudiantes durante las sesiones de clases.				
04	Promueve la evaluación formativa.				
05	Promueve la evaluación sumativa.				
06	Valora y respeta las ideas vertidas por los integrantes de los equipos.				
07	Evalúa según los desempeños de cada estudiante.				
	Dimensión: Enseñanza	0	1	2	3
08	Aplica la experiencia, capacidades, desempeños y niveles de cada ciclo y área.				
09	Demuestra respeto a cada integrante de los equipos.				
10	Brinda el acompañamiento oportuno a los estudiantes.				
11	Se organiza con los estudiantes para llevar a cabo los tipos evaluación.				
12	Responde de forma clara y oportuna frente a dificultades de la IE.				
13	Cumple con los objetivos presentes en la carpeta de docente.				
14	Reciben capacitaciones sobre los tipos de evaluación.				
15	Los estudiantes responden óptimamente a las diversas evaluaciones.				

Muchas gracias.

Instrumento para la variable: Liderazgo.

Lea atentamente todas las preguntas y marcar con un aspa (X) en cada recuerdo la respuesta que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensión 1. Gestión institucional	1	2	3	4	5
01	La organización de la IE está estructurada según sus funciones.					x
02	La organización de la IE está estructurada según las responsabilidades.				x	
03	El director participa activamente en las diferentes comisiones y equipos de trabajos.				x	
04	El director revisa los diferentes documentos presentados por los equipos de trabajo.					x
05	El director respeta el horario para el inicio y termino de las actividades.				x	
06	Los trabajos distribuidos por el director son cumplidos a tiempo.				x	
07	El director estimula a la plana docente para que eleven su autoexigencia.				x	
08	El director ejerce un liderazgo óptimo frente a sus trabajadores.					x
09	El director promueve el trabajo en equipo.				x	
10	El directivo mantiene una comunicación horizontal con sus empleados tratándolos a todos por igual.					x
	Dimensión 2. Gestión pedagógica					
11	Los docentes se comprometen con el aprendizaje de todos los estudiantes.				x	
12	Los docentes preparan las sesiones de aprendizajes para las distintas áreas.				x	
13	Los docentes participan activamente en la reunión colegiada.				x	
14	Los docentes participan en la revisión constante de los documentos de gestión.					x
15	Los docentes elaboran instrumentos de evaluación que responden a los desempeños de aprendizaje.					x
16	Los docentes elaboran informes de logros mensuales.					x
17	Los docentes hacen uso de TIC para el trabajo pedagógico.				x	
18	Los docentes desarrollan sus sesiones de clases de forma dinámica.				x	
19	Los docentes aplican diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados.				x	
20	Los docentes se capacitan para mejorar sus estrategias.					x
	Dimensión 3. Gestión administrativa					
21	El director realiza informes sobre la economía de ingresos y egresos de la IE.					x
22	El director de la IE organiza diversas capacitaciones para los docentes.					x
23	El director de la IE cuenta con diversos planes de mantenimiento de la IE.				x	
24	El director de la IE realiza el seguimiento a la documentación de gestión.				x	
25	Las normas de la IE se cumplen oportunamente.				x	
26	El director de la IE hace cumplir el Reglamento Interno.					x
27	El director de la IE mantiene en buen estado la infraestructura de la IE, los materiales didácticos y tecnológicos.					x
28	El director elabora oportunamente los horarios.				x	
29	El Reglamento Interno es aplicado con equidad y eficiencia en toda la comunidad educativa.				x	
30	El director supervisa y monitorea al personal administrativo de la IE					x

Muchas gracias.

Instrumento para la variable: Desempeño docente.

Lea atentamente todas las preguntas y marcar con un aspa (X) en cada recuerdo la respuesta que mejor represente su opinión.

0	1	2	3
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Dimensión: Evaluación de desempeño docente.	0	1	2	3
01	Promover las ideas creativas e innovadoras.				X
02	Retroalimentan a sus estudiantes oportunamente.				X
03	Motiva continuamente a los estudiantes durante las sesiones de clases.			X	
04	Promueve la evaluación formativa.				X
05	Promueve la evaluación sumativa.				X
06	Valora y respeta las ideas vertidas por los integrantes de los equipos.				X
07	Evalúa según los desempeños de cada estudiante.			X	
	Dimensión: Enseñanza	0	1	2	3
08	Aplica la experiencia, capacidades, desempeños y niveles de cada ciclo y área.			X	
09	Demuestra respeto a cada integrante de los equipos.			X	
10	Brinda el acompañamiento oportuno a los estudiantes.				X
11	Se organiza con los estudiantes para llevar a cabo los tipos evaluación.				X
12	Responde de forma clara y oportuna frente a dificultades de la IE.				X
13	Cumple con los objetivos presentes en la carpeta de docente.			X	
14	Reciben capacitaciones sobre los tipos de evaluación.			X	
15	Los estudiantes responden óptimamente a las diversas evaluaciones.				X

Muchas gracias.

Apéndice 5. Validación de los expertos.

FICHA DE VALIDACIÓN

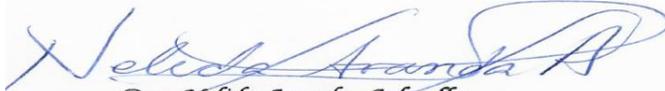
Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 26 de octubre del 2020.



Dra. Nelida Aranda Ashcalla
Licenciada en Lengua - Literatura

Firma del experto informante.

DNI N°42270541

Teléfono N°941395145.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: Dra. Nelida Aranda Ashcalla.

1.2 Grado académico: Doctorado.

1.3 Institución donde labora: Universidad San Martín de Porres.

1.3.1 Especialidad del validador: Docente de Diseño y programación curricular.

1.3.2 Título de la investigación: Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de una institución educativa, 2020.

1.3.3 Autor del instrumento: Neper Quincho Febres.

1.3.4 Instrumento: Cuestionario del Liderazgo

ENCUESTA: Cuestionario del Liderazgo.

FICHA DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 26 de octubre del 2020.



Dra. Nelida Aranda Ashcalla
Especialista en Lengua - Literatura

Firma del experto informante.

DNI N°42270541

Teléfono N°941395145.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del validador: Dra. Nelida Aranda Ashcalla.

1.2 Grado académico: Doctorado.

1.3 Institución donde labora: Universidad San Martín de Porres.

1.3.1 Especialidad del validador: Docente de Diseño y programación curricular.

1.3.2 Título de la investigación: Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de una institución educativa, 2020.

1.3.3 Autor del instrumento: Neper Quincho Febres.

1.3.4 Instrumento: Cuestionario del Desempeño laboral.

ENCUESTA: Cuestionario del Desempeño laboral.

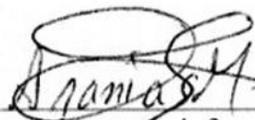
FICHA DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, San Juan de Miraflores 13 de abril del 2021



Firma del experto informante.

DNI N° 42922423

Teléfono N° 993149341

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

II. DATOS GENERALES:

2.1 Apellidos y nombres del validador: ANANIAS MALLCCO CCAHUANA

2.2 Grado académico: Mg. EN EDUCACION AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

2.3 Institución donde labora: I.E 6037 PACHACUTEC

2.3.1 Especialidad del validador: QUIMICA - INFORMATICA

2.3.2 Título de la investigación: Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de una institución educativa, 2020.

2.3.3 Autor del instrumento: Neper Quincho Febres.

2.3.4 Instrumento: Cuestionario del Liderazgo

ENCUESTA: Cuestionario del Liderazgo.

FICHA DE VALIDACIÓN

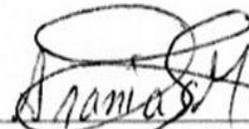
Indicadores	Criterios	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				x	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				x	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos – científicos.				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x

PROMEDIO DE VALORACIÓN: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, San Juan de Miraflores 13 de abril del 2021



Firma del experto informante.

DNI N° 42922423

Teléfono N° 993149341

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

II. DATOS GENERALES:

2.1 Apellidos y nombres del validador: ANANIAS MALLCCO CCAHUANA

2.2 Grado académico: Mg. EN EDUCACION AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

2.3 Institución donde labora: I.E 6037 PACHACUTEC

2.3.1 Especialidad del validador: QUIMICA - INFORMATICA

2.3.2 Título de la investigación: Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de una institución educativa, 2020.

2.3.3 Autor del instrumento: Neper Quincho Febres.

2.3.4 Instrumento: Cuestionario del Desempeño laboral.

ENCUESTA: Cuestionario del Desempeño laboral.