

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**LIDERAZGO DIRECTIVO COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO  
EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA I.E.  
EMBLEMÁTICA VENTURA CCALAMAQUI, BARRANCA – 2018**

**PRESENTADO POR:**

**NADIA BEATRIZ REA DIONICIO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA  
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

**ASESOR:**

**Dr. Raymundo Javier Hajar Guzmán**


**HUACHO - 2020**

**LIDERAZGO DIRECTIVO COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO EN  
LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA I.E. EMBLEMÁTICA  
VENTURA CCALAMAQUI, BARRANCA – 2018**

**NADIA BEATRIZ REA DIONICIO**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. Raymundo Javier Hajar Guzmán**



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN  
PEDAGOGÍA  
HUACHO  
2020**

## DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi madre por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida.

A mi padre quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

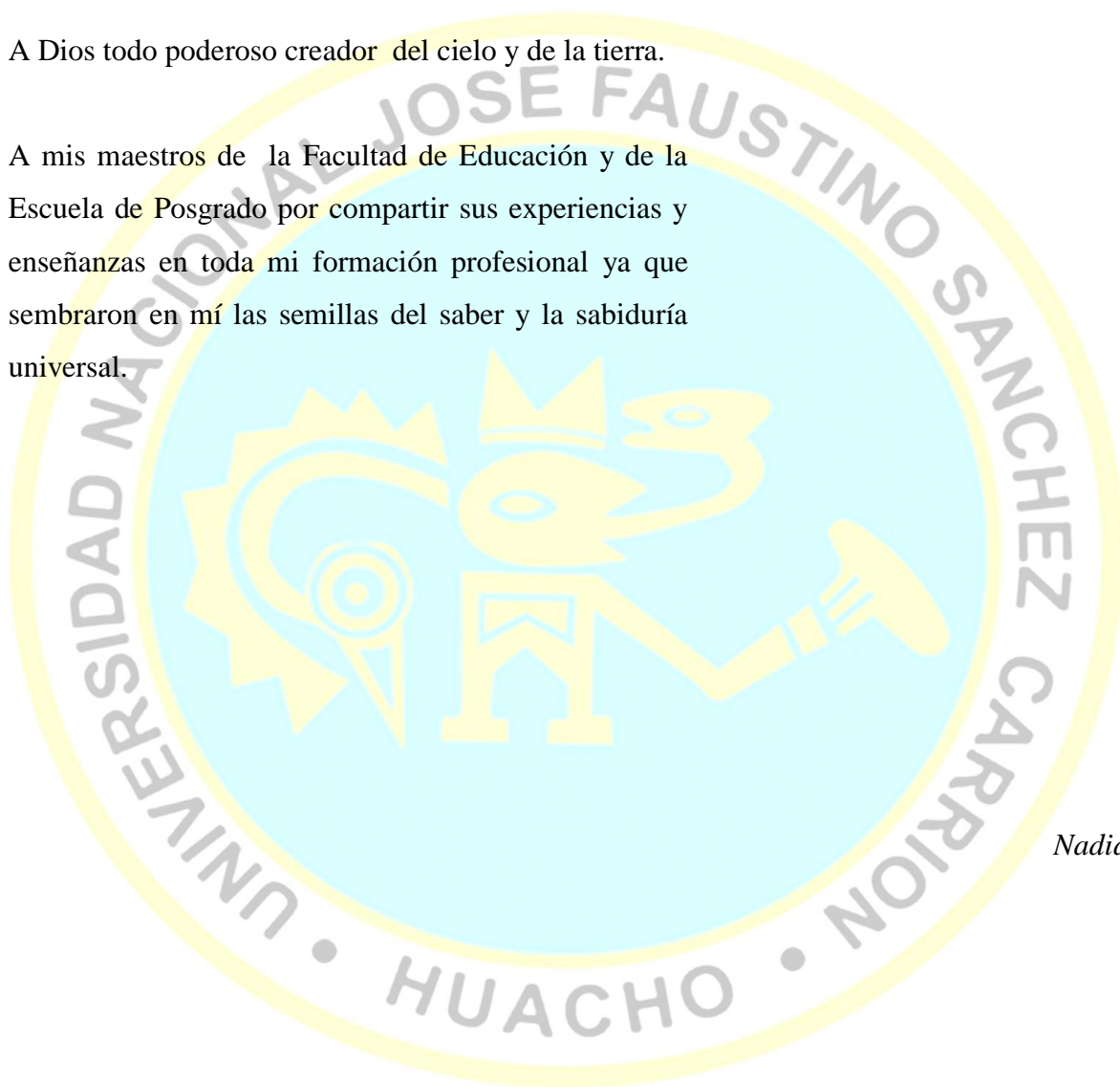
A mi esposo y a mis hijos por su apoyo comprensión y motivación para superarme.

*Nadia*

## AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso creador del cielo y de la tierra.

A mis maestros de la Facultad de Educación y de la Escuela de Posgrado por compartir sus experiencias y enseñanzas en toda mi formación profesional ya que sembraron en mí las semillas del saber y la sabiduría universal.



*Nadia*

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
INDICE.....	v
RESUMEN .....	7
ABSTRACT .....	8
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación de problema .....	13
1.2.1. Problema general .....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos.....	13
1.3.1. Objetivo general .....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación .....	14
1.5. Limitaciones del estudio .....	14
1.6. Viabilidad del estudio .....	15
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. Liderazgo directivo .....	19
2.2.2. Evaluación del desempeño.....	24
2.3. Definición de términos básicos.....	28
2.4. Hipótesis .....	31
2.4.1. Hipótesis General .....	31
2.4.2. Hipótesis específicas.....	31

2.5. Operacionalización de Variables .....	32
CAPITULO III METODOLOGIA .....	33
3.1. Diseño metodológico .....	33
3.2. Población y muestra .....	33
3.2.1. Población .....	33
3.2.2. Muestra .....	34
3.3. Técnicas e de recolección de datos .....	35
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información .....	35
CAPITULO IV RESULTADOS .....	37
4.1. Análisis de los resultados .....	37
4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	45
CAPITULO V DISCUSIÓN .....	53
5.1. Discusión de los resultados .....	53
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	56
6.1. Conclusiones .....	56
6.2. Recomendaciones .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	58
Bibliografía .....	58
Matriz de consistencia .....	65



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Liderazgo Directivo como elemento estratégico en la evaluación del desempeño de la I.E. Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019”, es un trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa con mención en pedagogía de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La metodología que se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo Básico, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis planteada fue: “El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019”. Para la investigación, la población fue estuvo formada por 150 docentes. En la investigación se determinó el uso de una muestra probabilística estratificada de 123 docentes. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se aplicó a la primera y segunda variable. Los resultados evidencian que existe relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.540 siendo una magnitud moderada.

La autora

Palabras clave: Liderazgo, directivo, evaluación, desempeño

## ABSTRACT

The present research work entitled: "Directing Leadership as a strategic element in the evaluation of the performance of the I.E. Emblematic Ventura Ccalamaqui, Barranca - 2019", is a research project to obtain the academic degree of Master in Educational Management Sciences with a mention in pedagogy from the Graduate School of the José Faustino Sánchez Carrión National University.

The methodology used is basic, basic, descriptive, correlational, non-experimental, and the hypothesis was: "Executive leadership as a strategic element is related to the evaluation of the teaching performance of Emblematic IE Ventura Ccalamaqui, Barranca - 2019". For the investigation, the population was formed by 150 teachers. In the research, the use of a stratified probabilistic sample of 123 teachers was determined. The main instrument used in the investigation was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a relationship between the leadership position as a strategic element and the evaluation of the teaching performance of the emblematic I.E. Ventura Ccalamaqui, Barranca - 2019, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.540 being a moderate magnitude.

The author

Keywords: Leadership, management, evaluation, performance



## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

El desempeño del personal en las instituciones educativas es una manera de poder diagnosticar cómo se encuentra la realidad dentro de nuestra institución, es por ello que la evaluación de desempeño sirve como una retroalimentación de información para elaborar un plan de trabajo en el cual se busca potenciar las habilidades del empleado y así a la vez permitir el crecimiento de la empresa desde el punto de vista competitivo.

Como ya es sabido la aplicación de una evaluación de desempeño de los docentes debe tener una finalidad con la cual se pueda medir la calidad del docente desde el punto de personal, en este diagnóstico se busca recabar los aciertos y desaciertos es la enseñanza de los docentes. Todo ello con la finalidad de poder generar capacitaciones las cuales eran medios correctivos para erradicar los desaciertos dentro de la enseñanza del docente. dicho sea de paso, será como un medio de autoevaluación para el docente, el cual le permitirá conocer sus potencialidades y debilidades. (Crespi, 2006)

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en seis capítulos.

En el primer capítulo se describe la problemática respecto a la relación que existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

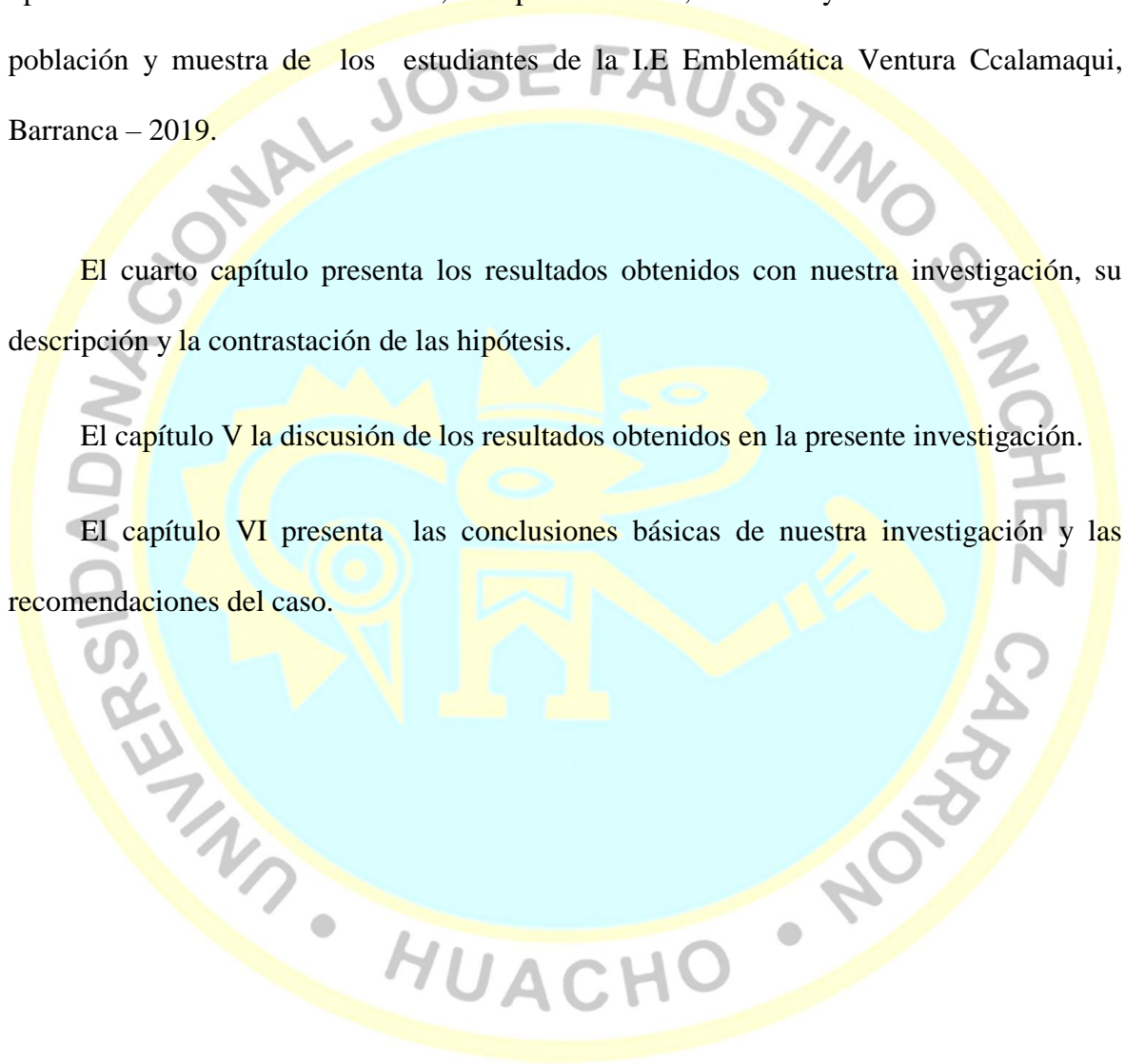
El segundo capítulo desarrolla el marco teórico respecto a las dos variables intervinientes en esta investigación.

El tercer capítulo desarrolla el marco metodológico considerando las hipótesis, la operacionalización de las variables, el tipo de estudio, el diseño y la determinación de la población y muestra de los estudiantes de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos con nuestra investigación, su descripción y la contrastación de las hipótesis.

El capítulo V la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación.

El capítulo VI presenta las conclusiones básicas de nuestra investigación y las recomendaciones del caso.



# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En nuestra Liga Nacional la educación es un tema con indicadores negativos de nunca acabar, es una discusión donde se busca el responsable de todas las deficiencias que se presentan en nuestra realidad, al hacer un análisis hasta la actualidad se puede notar que no cumplimos con unos resultados satisfactorios, siendo no sólo el único factor negativo el desempeño de los docentes, sino que también la inversión de parte del Estado. A esto se suma el mal desempeño en la gestión de las UGEL, ya que en ejecución de gastos son muy deficientes, según se indica por intermedio de palabras de que las autoridades que son designadas para poder desempeñar los cargos son Generalmente designadas sin ninguna evaluación, o conocimientos que puedan sumar y manejar correctamente el puesto que se le asigne. Muchas autoridades desconocen a veces toda la problemática que se presenta dentro del sector educación, yo que se hace imperativamente necesario que la persona que haga estas gestiones o que lidere estas gestiones sea un conocedor de la realidad problemática a la cual se enfrenta.

Es por ello qué la evaluación constante del desempeño de estas autoridades dentro de las instituciones educativas clase de Vital importancia para generar un diagnóstico real y fidedigno en el cual se muestre el desempeño de estos trabajadores, autoridades o gestores de la institución. Como ya se mencionó éstas evaluaciones generarán información la cual servirá como base para poder buscar de potenciar las habilidades de los trabajadores o de en un caso muy exagerado el poder retirar los del puesto ya que si lo vemos desde un punto de vista empresarial estaríamos trabajando negativamente contra nuestros beneficios.

Se debe entender que la evaluación que se realice para poder medir el desempeño de nuestros colaboradores, directores o autoridades no es un fin sino un medio por el cual se podrá conocer la realidad de la institución y en ella se verá reflejado los hechos de las actividades realizadas y todo esto servirá como base para generar herramientas que puedan ayudar a mejorar a través de etapas y un proceso que reestructure la realidad negativa transformándola en una realidad prometedora.

¿Cuándo se debe iniciar una evaluación del desempeño docente?, es la pregunta que se realizan todas las autoridades Al momento de tomar la decisión de realizar una evaluación o llevar a cabo un proceso para dicha evaluación, primero se debe tener en cuenta y hacer presente a los docentes, personal, o autoridad competente que este proceso es para poder diagnosticar Cómo se encuentra la institución y a través de ellos Buscar solución a las partes deficientes, realizando actividades correctivas, capacitaciones u otra actividad que influya positivamente. (Crespi, 2006)

Toda evaluación de desempeño debe de estar enfocada en la mejora de la institución, en asumir compromisos de parte de sus integrantes para que sean cumplidos y así se pueda lograr eliminar los resultados negativos de dicha evaluación y conseguir el objetivo o meta que se haya propuesto la institución. Ya que en esta actualidad una institución que no se desempeña correctamente es una institución en Vía de extinción.

Por ello la investigación se desarrollara en la I.E Emblemática Ventura Calamaqui, Barranca 2019, pertenecientes a la Ugel 16, de la provincia de Barranca donde se trabajara con las docentes para determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente.



## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.



### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

Establecer la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Esta investigación se justifica ya que el desempeño de nuestras instituciones a nivel nacional son a simple vista ineficientes, este diagnóstico a simple vista está encontrar cuál es el elemento que no favorece a la institución, llegando de esta manera a poder diagnosticar y mejorar elemento que sea ineficiente, transformándolo en un elemento que pueda ser de gran ayuda para la gestión que se esté llevando a cabo haciendo que este elemento se vinculen dentro de las actividades y lograr una participación de todos y así poder lograr el éxito de la institución. Esta investigación busca determinar el nivel de liderazgo directivo a través de una evaluación del desempeño de sus docentes.

### **1.5. Limitaciones del estudio**

La investigación presentó las siguientes limitaciones:

Investigación presentó la limitación de tiempo e inversión económica, en tiempo es a causa de que el tesista por contar con un trabajo fijo demanda una estabilidad en el tiempo o cumplimiento de horas es por ello de que la tesis llevo demasiado tiempo su estudio para la obtención de resultados, desde el punto de vista económico la investigación demandó una inversión la cual tuvo que ser cubierta por el trabajo que desempeñaba el tesista lo cual tiene relación con la deficiencia de tiempo invertido en la tesis ya que para poder cubrir económicamente la investigación debía de trabajar.

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

La investigación es viable ya que cubre Todas Las evaluaciones posibles dadas en esta investigación cumple la técnica y la financiera principalmente, en la técnica la tesis cuenta con todos los elementos tanto metodológicos como estadísticos para poder llevarse a cabo. Y en cuanto a la financiera es viable ya que toda la inversión era generada y dispuesta por la Tesista.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1.A nivel Internacional**

Valenzuela (2002), “Evaluación del Desempeño Docente a partir de la Opinión de los Alumnos”.

Esta investigación la cual fue desarrollada y estructurada con la finalidad de recabar la información de acuerdo a la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes, en ella se pudo evidenciar la opinión de los estudiantes podría ser considerado como un indicador. Los instrumentos que elaboraron dentro de la investigación fueron adaptados a la realidad académica de esta institución específicamente en el programa de psicología. Según se detalla en los resultados se obtuvo que la opinión de los estudiantes dio un factor positivo al desempeño del docente sin embargo yo también un porcentaje el cual era negativo en el desempeño del docente lo cual nos permitió generar un programa de apoyo para mejorar estos resultados obtenidos.

Say (2012), “La evaluación del desempeño laboral de los docentes del nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango”.

Esta investigación se realizó en centros educativos privados la cual fue aplicada a 13 directores y 116 docentes, estructurar la evaluación de acuerdo a la jerarquía de trabajo, grados educativos a los cuales se enseñaba, todo ello estuvo estructurado según las normas educativas de Chile. Al obtener los resultados se buscó de describir la forma correcta de aplicar la evaluación de desempeño laboral generando un protocolo el cual servirá de guía para futuras investigaciones en este ámbito, no quitando el hecho de que cada muestra

población y ambiente son totalmente diferentes de institución a institución siendo necesario que estos instrumentos sean adaptados a la realidad que presenta la institución dicho manual ayuda a mantener en los directivos una visión de cómo se encuentra el panorama de su institución. Los resultados obtenidos pueden que más del 60% no es un éxito en su desempeño laboral ya que no cumplen todos los indicadores que se presentan en el instrumento, que se deben elaborar estrategias para poder mejorar el desempeño laboral.

Ligia (2006), en su estudio “Clima Social Escolar: percepción del estudiante”.

La investigación se llevó a cabo con 147 adolescentes de edades entre 11 a 15 años de edad, investigación de observar cómo percibe el estudiante el ambiente escolar encontrando como resultados que más del 84% de estudiantes están satisfechos en el plantel, el desempeño lento para mantener el orden dentro de la institución es un éxito, a la consulta de cómo es el trato de los docentes el 93% señala que entiende al docente en la enseñanza y en su accionar ya que muchas veces para poder obtener orden el docente debe mostrar mucho rigor. Hacer el análisis estadístico se encontró que el estudiante tiene un grado de satisfacción de su institución muy alto y que el rendimiento académico, interacción social también se encuentran en niveles de satisfacción muy altos.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Ramos, A. (2006) en su investigación “El Desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de Matemática y Física de la facultad de educación de las universidades de la sierra central del Perú”.

Esta investigación fue llevada a cabo a través de 3 encuestas, enfocadas cada una a estudiantes, docentes y autoridades la finalidad es obtener qué nivel de conocimiento llegan



a obtener los egresados siendo medido a través de ello el desempeño del docente como base fundamental para el conocimiento que el egresado adquiriera, se obtuvo como resultado un promedio de 14.56 puntos para el desempeño del docente y un 7.15 lo que conformaría el conocimiento o formación especializada, al realizar una correlación entre ambas variables que obtuvo que no se encuentra en un nivel adecuado el nivel de conocimiento de los estudiantes, el desempeño del docente la principal limitante sino también el plan de estudios al cual se debe aplicar medidas correctivas para que se pueda dar una eficiente enseñanza con un correcto aprendizaje.

Ramírez, M. (2006) en su tesis titulada “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Lima para el mejoramiento de la calidad en la enseñanza y educación”.

Esta investigación tuvo por finalidad el evaluar de manera integral y no aislada todos los factores que influyen en el desempeño profesional de los docentes, y al momento llevarse a cabo toda la investigación estos resultados sirvan como un recurso base para poder generar un recurso de mejor calidad profesional.

Al realizar y aplicar todo el proceso de la investigación planteada en la metodología se pudo obtener que el desempeño profesional de los docentes es de nivel regular, siendo este valor no definitivo para dar un diagnóstico de la situación actual de esta institución, estos valores se vendrían a ser la base para elaborar todo un proceso y plan de trabajo para Elevar este nivel de desempeño, todo este proceso la cual llevará a cabo protocolos que pueden servir como modelo para aplicarse en otras investigaciones tienen por finalidad no sólo mejorar rendimiento del profesional sino Elevar el nivel educativo de nuestro país.



Rincón, J. (2005), con respecto al desempeño docente, menciona que: En su gran mayoría en la zona en dónde se encuentra su institución en la cual se llevó a cabo la investigación muestran resultados similares o sea se puede evidenciar de que existe un bajo nivel de desempeño del docente, se debe no sólo al factor académico de los docentes sino que también al bajo o deficiente liderazgo de los directores de las instituciones, ya que piensa estas autoridades que todo se resuelven desde el autoritarismo. La investigación llega a concluir que el desempeño del docente debe ser visto desde la democracia, debe tener la facilidad de poder cambiar o mejorar su metodología, pero sin embargo ya es sabido que los docentes no tienen tan libertad ya que tienen que adaptarse al DCN, asimismo se menciona que debe mejorar la comunicación entre directores y docentes cambiar el rumbo de la gestión para que así se logre un desempeño integral en la formación de los estudiantes. Para lograr mitigar todas estas limitantes se deben elaborar planes de trabajo los cuales deben estar enfocados en motivar estimular un cambio en el comportamiento de los docentes y autoridades, todo ello se ara siempre y cuando se tome una conciencia de lo que se está haciendo mal.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Liderazgo directivo**

#### **Definición**

Muchos autores afirman que el liderazgo directivo es fundamental y vital para la dirección de cualquier institución, que toda persona que está al frente como en este caso el director debe ser un líder nato, el cual debe saber diferenciar y separar las distintas circunstancias que le puedan presentar, muchos autores mencionan que el director debe tener

no sólo autoridad sino también Liderazgo para que así pueda llevar a cabo con éxito cualquier tipo de gestión.

Otros autores mencionan que es el saber gestionar y sacarle todo el potencial que se pueda tener de distintos recursos, es la Innovación, creación y todo lo que tenga que ver con la mejora continua (Rodríguez, 2002).

Tomando como base todo lo ya mencionado, decimos que ser líder no sólo es buscar una ganancia o una meta, sino también buscar el beneficio para toda la mayoría o conocido como el bien común en este caso el líder sería nuestro director el cual debe velar tanto por los docentes, institución y mucho más importante por el alumnado.

### **Características**

Todo líder debe tener unas características siendo en este caso el liderazgo que debe salir del director, éstas deben tener: Capacidad para argumentar, esta característica es fundamental para poder describir y sustentar los lineamientos por donde se quiere trabajar o el objetivo al cual se quiere llegar. Control emocional, en él se debe tener en cuenta el manejo de las emociones que pueden ser afectadas por las distintas circunstancias emocionales que se pueden dar ya sean por alegrías o por tristezas o estrés. Confianza y seguridad, esta característica es principalmente relacionada con la autoestima la cual será muy importante Al momento de que el líder afronte cualquier circunstancia adversa y se pueda decir si mismo que sí puede si puede lograr sus objetivos. Humildad y sinceridad, el líder no debe recaer en la soberbia, debe ser humilde para que pueda dar confianza y sincero para que sus seguidores crean en él sin dudar de que pueda llegar al éxito. Cuidar la imagen, es fundamental el que el líder tenga una imagen intachable, es ya sabido que se debe enseñar con el ejemplo si el

no muestra con el ejemplo perderá el liderazgo y obtendrá como resultado un rechazo entre las personas que trabajan con él o que lo siguen a él (Salazar, 2006).

## **Importancia**

Un líder es fundamental para toda institución, la institución del líder para poder lograr sus objetivos, líder vendría a ser el director el Cuál es el encargado de guiar a los docentes para lograr los objetivos trazados.

Un líder debe ser equitativo Al momento de realizar una administración no dejando que la balanza se inclina para un solo lado sino siendo justo con todos, debe ser siempre positivo, llevando a cabo siempre relaciones amigables con el equipo de trabajo o con los que se encuentran a su mando. El líder es importante porque a través de él y su dirección se puede lograr una gestión exitosa en el logro académico y en la calidad académica (Pineda, 2004).

## **Dimensiones**

### **A. Trabajo en Equipo**

El trabajo en equipo viene a ser la manera de cómo estructuras tú los elementos del equipo, tomando como premisa la potencialidad que tiene cada uno distribuyéndolo de acuerdo a la necesidad que tengas en ese momento, cada miembro del equipo debe asumir la tarea que se le asigna con responsabilidad y en armonía con el resto del equipo (Bateman T. , 2004).

De la misma forma otros autores mencionan que el líder debe conocer qué elementos son los que tienen, debe conocer cada potencialidad y habilidad que tenga cada elemento

para que así en forma conjunta sea distribuida correctamente las tareas para que sean asumidas con responsabilidad y se puede llegar al objetivo trazado (Lorenzo, 2006).

Al hablar de trabajo en equipo se deben tener en cuenta varios indicadores cómo:

La responsabilidad qué es la que permite a la persona tomar una tarea y llevar hasta el final todo el proceso que permita llegar al resultado que se espera (Pacheco, 2011).

La confianza qué es la que permite a través de los actos que realiza con responsabilidad el poder definir qué tanto puede llegar a cumplir la tarea encomendada, esto se debe a las acciones del pasado las cuales hablaron para poder confiar en este elemento en el futuro (Cornu, 2012).

El reconocimiento es un valor el cual es muy importante para el equipo de trabajo o el colaborador puede ser físico o espiritual, en el caso físico puede ser reconocimientos económicos, y en el caso espiritual reconocimientos de aliento motivación otra acción que permita al preñarse mucho mejor (Brooks, 2012).

## **B. Organización**

Es la forma con la cual se estructura las actividades con miradas al equipo de trabajo, todo ello se hace necesario para poder llevar a cabo los objetivos trazados al existir un trabajo en equipo se pueden identificar muchos más factores que pueden ser negativos para el resultado final, es aquí donde se puede visionar para tomar decisiones positivas en pos del bien común. Este intercambio de ideas existe entre todo el equipo de trabajo ayuda a mejorar sustancialmente cualquier tipo de proceso que pueda ser afectado por un factor negativo (Fierro, 2006).



La organización también tiene indicadores los cuales nos permiten monitorear qué tan efectivos somos al momento de tomar una decisión al estructurar nuestro equipo de trabajo, entre ellas tenemos:

La agenda de trabajo, en ella se permite planificar ordenadamente cuáles van a ser las actividades para poder llegar al objetivo final o resultado final, viene hacer una anotación de distintas estrategias que se pueden llevar a cabo desde el inicio hasta el final (Navarro, 2002).

Uso de tiempo, es muy importante que se tome en cuenta que tiempo no demandar a cualquier tipo de actividad que se pueda llevar a cabo, no sólo se debe tener en cuenta la actividad sino las reuniones en las cuales debe planificarse una agenda de trabajo o puntos a tratar sobre los objetivos a alcanzar (Navarro, 2002).

Formas de comunicación, éstas pueden estar clasificadas de tres maneras la verbal, la no verbal y la escrita cada una de ellas está establecida con la finalidad de expresar un mensaje sea cual sea la manera debe de tener una llegada hacia el receptor final, cada uno de estos mensajes que se envíe por cualquiera de estos medios debe ser claro y conciso para que se pueda tener un mejor entendimiento de las cosas (Estevez, 2009).

El clima de trabajo viene a ser un ambiente fundamental dentro del trabajo en equipo las relaciones que se establezcan de líder a equipo deben ser lo más amigable posible para que pueda haber un clima de confianza y no esté lleno de incertidumbre o que sea un ambiente tenso. Es fundamental de que el director comprenda como llevar a cabo todas estas actividades para generar un clima correcto para el desarrollo de la enseñanza y trabajo en equipo con el fin de conseguir los resultados finales (Estevez, 2009).



### **C. Participación en la Comunidad**

En ella se busca la participación no sólo de la comunidad educativa sino también la participación de todos los padres de familia y otros miembros de la comunidad que puedan sumar al desarrollo de la institución. Los indicadores que se pueden tener en cuenta son:

Opiniones de la comunidad, en ellas se escuchara a los padres de familia sus inquietudes y observaciones de cómo se viene realizando el trabajo en la institución (Romero A. , 2008).

### **Evaluación del desempeño**

#### **Definición**

El desempeño es la evaluación de cómo se vienen realizando las actividades que son encomendadas para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución, estas metas son llevadas a cabo a través de los trabajadores y son a ellos a quienes se les realiza la evaluación, empleando herramientas que permitan determinar el grado de desempeño y que a través de estas se pueda obtener una visión de la realidad de la institución para que se pueda tomar cartas en el asunto si es que es de mejorar o de sólo mantener (Ivancevich, 2005).

El objetivo de la evaluación del desempeño es para poder obtener Cómo se encuentra en realidad todo el avance que se Está realizando en la institución y que también se está desempeñando los colaboradores que ayudan a llegar a los objetivos finales, y esta evaluación resulta deficiente se deben generar estrategias para poder mejorar esa realidad.

#### **Criterios de desempeño**

Los criterios evaluar sobre el desempeño son entre otros los rasgos, en la cual se observa que actitud toma el colaborador para la tarea encomendada, el comportamiento es otro factor muy importante en la cual también se evalúa cómo se comporta en el trabajo tarea encomendada, las competencias es algo muy importante en las cuales se ve que tan hábil es

la persona para cumplir la tarea encomendada, logros y metas es otro indicador muy importante ya que un colaborador puede tener un comportamiento adecuado o un rasgo o una actitud correcta pero si no llega a obtener logros y metas positivas es necesario que se le apoye en un cambio o mejora para el mismo. Potencial de mejoramiento, en él se debe observar que mejorar en el operario o colaborador con la finalidad de que esté sufra un crecimiento personal académico y social (Mondy & Robert, 2005)

### **Métodos de evaluación del desempeño**

Existen distintos métodos de evaluación para el desempeño entre ellos tenemos el método de retroalimentación, esta evaluación es dada por los directivos hacia el empleado en las cuales se evidencia los resultados a través de la supervisión es que se realizan, otro método es el de escala de calificación, en el cual se asigna un valor de distintas categorías hasta llegar al nivel sobresaliente está también es realizada por los directivos que evalúan el trabajo del colaborador.

Otro método es el de ensayo en la cual la persona que evalúa narra brevemente como es el desempeño en diferentes circunstancias ya sean favorables o de estrés. Otro método es el de estándares laborales en el cual se ve qué tan eficiente es para producir no que se le encomendó en tarea. Otro método es el de distribución obligatoria en el cual se distribuyen los elementos del equipo para poder obtener los resultados que se desean y en ella se puede realizar un trabajo comparativo. Sistema basado en resultados, tiene casi la misma similitud con el sistema de estándar laboral, ya que en este también se mide los resultados quién obtiene el colaborador sin embargo se tiene que medir aquí la eficacia y la eficiencia (Mondy & Robert, 2005)

## **El Desempeño Docente**

El desempeño del docente está dado por los resultados obtenidos en base a la enseñanza que le da a sus alumnos, lastimosamente si lo vemos desde el punto de aprendizaje académico es muy fácil de medir, sin embargo eso no asegura el éxito como persona de los estudiantes es por ello de que al hablar de desempeño del docente no sólo se puede ver desde la visión de la educación académica, sino que se ve desde las responsabilidades que asumen el docente hacía con el estudiante.

Según mencionan distintas instituciones dedicadas al estudio académico y personal de los estudiantes mencionan que el educador no sólo forma profesionales académicos, sino que forma la base social de nuestra sociedad creando elementos que ayuden al crecimiento social desde la actividad social mutualista en la cual habla de un trabajo en conjunto y apoyo mutuo entre individuos.

Es por ello que en la actualidad los docentes no sólo deben asumir el conocimiento académico sino la formación emocional y personal de cada estudiante que llegue a sus aulas, el docente ya no debe ser sólo un facilitador de conocimiento más si no debe llegar a la maestría del aprendizaje a través de ejemplos que enseñan a los estudiantes ética y moral y los valores que se van perdiendo hasta la fecha.

El docente debe saber qué es lo que enseña cómo enseñarlo y de qué manera se puede replicar en el estudiante. El docente también debe hacer lo que enseña lo cual va de la mano con el ejemplo que él puede dar hacia sus estudiantes

Los docentes deben tener factores que puedan ser aprendidos y valorados por los estudiantes.

Entre ellos tenemos la motivación la cual es muy importante al momento de enseñar ya que estos estímulos construirán en los estudiantes valores que aparecerán en un futuro.

Los docentes deben enseñar de una manera estructurada, de manera lógica y ordenada para que todo guarden relación y no sea un aprendizaje teórico más, sino que pueda ser vivencial. El docente debe dominar el contenido para que pueda comprenderlo y transmitirlo al estudiante sin dificultad y sin confundirlo. Este también debe saber enseñar o debe tener habilidades para la enseñanza, ella debe estar el buen humor el cual sirve como para motivar o despertar en el estudiante la iniciativa de querer aprender por su cuenta a través de experiencias que pueda haber sufrido el profesor.

### **Definición y propósitos**

Desempeño del docente tiene por definición en base a la normativa legal a nivel nacional y mundial que debe cumplir con todos los requisitos ya mencionados anteriormente, en los cuales él debe Establecer un lenguaje el cual se entendible para los distintos procesos de enseñanza, debe reflexionar y hacer reflexionar al estudiante sobre la teoría empleada en la práctica para que así se construye un conocimiento No teórico sino práctico que nace a través de la lógica del conocimiento. Este debe promover estudiantes que valoren el ámbito social, los elementos presentes en el, el docente debe ser un guía el cual presente mejoras dentro de la condición del estudiante a través de su formación y reconocimiento de sus logros.

### **Los cuatro dominios del Marco de buen desempeño docente**

#### **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

En este dominio se habla de cómo el docente prepara las sesiones de clase de una manera didáctica y comprensible para que el estudiante pueda captar el mensaje que se le quiere transmitir, aquí se debe seleccionar Qué tipo de materiales o qué estrategia de enseñanza se va a emplear.



## **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Aquí se describe cómo va a ser el proceso metodológico de la enseñanza de los temas a los estudiantes tiene que estar enfocado hacia el conocimiento de una manera didáctica, práctica y motivacional para que los estudiantes puedan comprender de una manera clara y concisa el conocimiento que se les quiere transmitir.

## **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende Buscar la participación de la escuela con el docente y la comunidad buscando de que se configure un apoyo entre todos para lograr un mayor aprendizaje en los estudiantes ya que al haber más entes que apoyan al aprendizaje del conocimiento se podrá replicar mucho más las estrategias para poder enseñar aquí se incluye lo relacionado con el clima que se presente dentro de la institución para que puede existir esta articulación colaborativa.

## **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Sobre como el docente desde el punto de vista profesional y personal. Aquí el docente debe realizar una reflexión de cómo es su proceso de enseñanza Cómo es su actualización en cuanto a conocimientos y qué tanto es la colaboración que genera el como docente ya que el docente no sólo es un ente de transmisión de conocimiento más sino es un ente el cual busca de articular la manera de generar conocimiento y a su vez mejorar la calidad como persona del estudiante.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

- **Docentes.** Entes fundamentales en el proceso del aprendizaje y Enseñanza de los estudiantes sea a nivel conocimiento y a nivel de aprendizaje de valores personales.



- **Desempeño docente.** Es saber qué tan involucrado se encuentra un docente dentro de sus tareas encomendadas llegándose a saber que tan exitoso es a través de sus logros y cumplimiento de responsabilidades.
- **Clima social de clase:** Es el ambiente donde interactúa docente y estudiante el cual debe caracterizarse por la armonía que existe entre ambos.
- **Percepción de los estudiantes.** Es la manera como el estudiante percibe o observa o interpreta los factores que se presentan en el clima de clase.
- **Evaluación.** Es conocido como el proceso que provee información sobre una determinada actividad, en él se evidencia si es que ha existido un crecimiento o simplemente no se ha comprendido o no ha existido nada.
- **Implicación.** Es la acción en la cual el estudiante interactúa en las discusiones de clase sobre un tema.
- **Afiliación.** Es conocido como el nivel de compañerismo que existe entre los alumnos ya sea en grupos que son reunidos por afinidad o por un fin mutuo.
- **Tareas de orientación.** Son tareas de apoyo para que se puedan reforzar las actividades del conocimiento enseñado en clase.
- **Competitividad.** Explosión de competir entre los estudiantes con la finalidad de recibir un reconocimiento o una puntuación en notas.
- **Orden y organización.** Es la manera del comportamiento de los estudiantes de acuerdo a una organización que se da en el salón ya sea por una determinada actividad o por todo el año académico.

- **Claridad de las normas.** Es la manera ejemplar Cómo se presentan las normas que debe cumplir cada estudiante, para que ellas sean de una comprensión mucho más simple Se deben redactar o realizar de una manera clara y concisa y en términos que el estudiante comprenda.
- **Innovación.** Es la manera en Cómo el docente busca de aplicar los nuevos conocimientos para que el estudiante pueda aprender los de una manera didáctica y nueva y a su vez comprende el porqué de la enseñanza de ese conocimiento.



## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

## 2.5. Operacionalización de Variables

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Liderazgo participativo	Responsabilidad	5	Deficiente	5 -11
	Confianza		Aceptable	12 -18
	Reconocimiento		Eficiente	19 -25
Liderazgo ejecutivo	Agenda de trabajo	5	Deficiente	5 -11
	Uso del tiempo		Aceptable	12 -18
	Formas de comunicación		Eficiente	19 -25
	Clima de trabajo			
Liderazgo comunitario	Vinculación escuela - comunidad	5	Deficiente	5 -11
	Vinculación interinstitucional		Aceptable	12 -18
			Eficiente	19 -25
<b>Liderazgo directivo</b>		15	Deficiente	15 -34
			Aceptable	35 -54
			Eficiente	55 -75

**Tabla 2:** Operacionalización de la variable Y

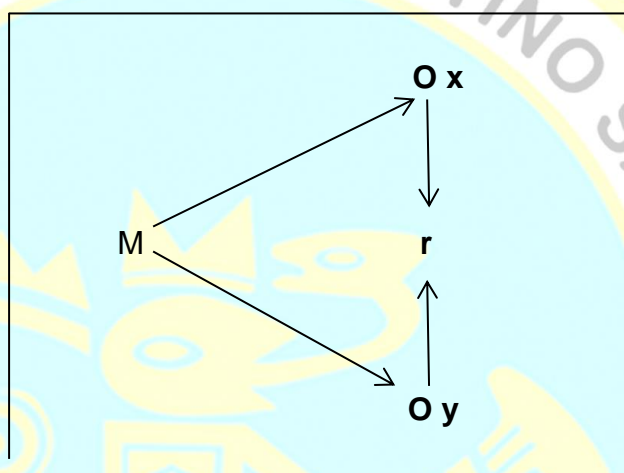
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y su contextos</li> <li>Planifica la enseñanza de forma colegiada</li> </ul>	4	Deficiente	5 -9
			Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crea un clima propicio para el aprendizaje</li> <li>Conduce el proceso de enseñanza y evalúa permanentemente el aprendizaje</li> </ul>	4	Deficiente	5 -9
			Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
Participación en la gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa en la gestión de la escuela</li> <li>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad en general</li> </ul>	4	Deficiente	5 -9
			Aceptable	10 -14
			Eficiente	15 -20
<b>Evaluación de desempeño</b>		12	Deficiente	15 -29
			Aceptable	30 -44
			Eficiente	45 -60

## CAPITULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Diseño metodológico

Por lo cual la presente investigación pertenece al Diseño **Transaccional** o conocido como **diseño Transversal** (No experimental), ya que en esencia es la observación a las variables.



#### Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable independiente.

Oy = Observación a la variable dependiente.

r = Relación entre variables.

#### 3.2. Población y muestra

##### 3.2.1. Población

El universo poblacional estará constituido por la totalidad de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca



**Tabla 3:** Población de estudio

Turno	Total
Mañana	70
Tarde	80
Total	150

### 3.2.2. Muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y su tamaño (n) y se puede calcular aplicando la siguiente fórmula según Bernal (2006, p.171):

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2(n - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de  $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito

Q (0,5): Proporción de fracaso ( $Q = 1 - p$ )

E (0.05): Tolerancia de error

N (303) Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5) \times 158}{0.05^2(158-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 123$$

La muestra de estudio corresponde a 123 docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

### 3.3. Técnicas e de recolección de datos

a) Técnicas:

- Análisis Documental y Bibliográfica
- La Encuesta

b) Instrumentos:

- Cuestionario
- Fichas Bibliográficas, Hemerográficas y de Investigación.

### 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Para llevar a cabo la investigación consto de dos técnicas de proceso que son:

a. **Descriptiva**

Esta permite realizar la recopilación, clasificación y análisis para su posterior interpretación de los datos obtenidos.

Seguido a ello se empleó el software SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 21.0 en español), para obtener los resultados estadísticos con sus gráficos y tablas necesarias para dar sustento a los datos hallados.

**b. Inferencial**

Es dada para poder estimar la veracidad de las hipótesis plantadas y cuadros generados en esta investigación:

Se obtuvo el **Coefficiente de correlación de Spearman**,  $\rho$  (ro) que es un método estadístico para poder determinar la correlación entre las variables.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$



## CAPITULO IV RESULTADOS

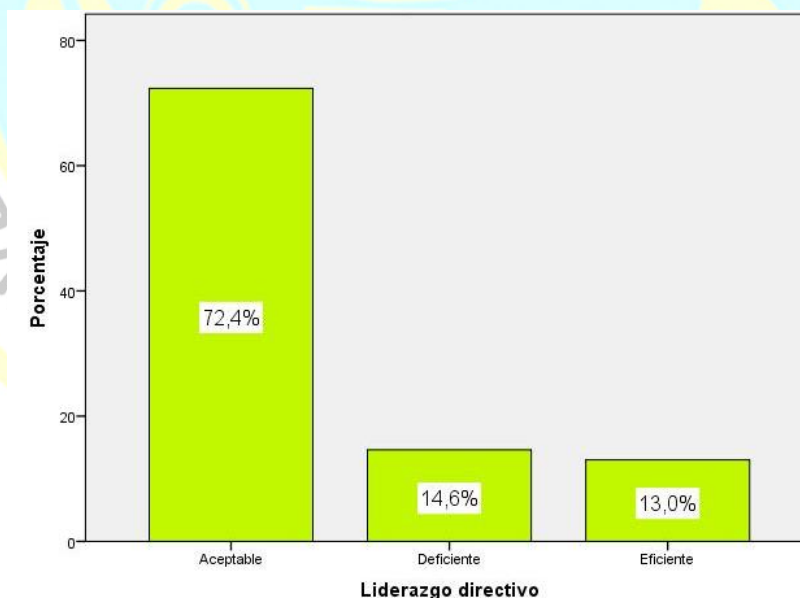
### 4.1. Análisis de los resultados

**Tabla 4**

<b>Liderazgo directivo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	89	72,4	72,4	72,4
	Deficiente	18	14,6	14,6	87,0
	Eficiente	16	13,0	13,0	100,0
Total		123	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

Figura 1



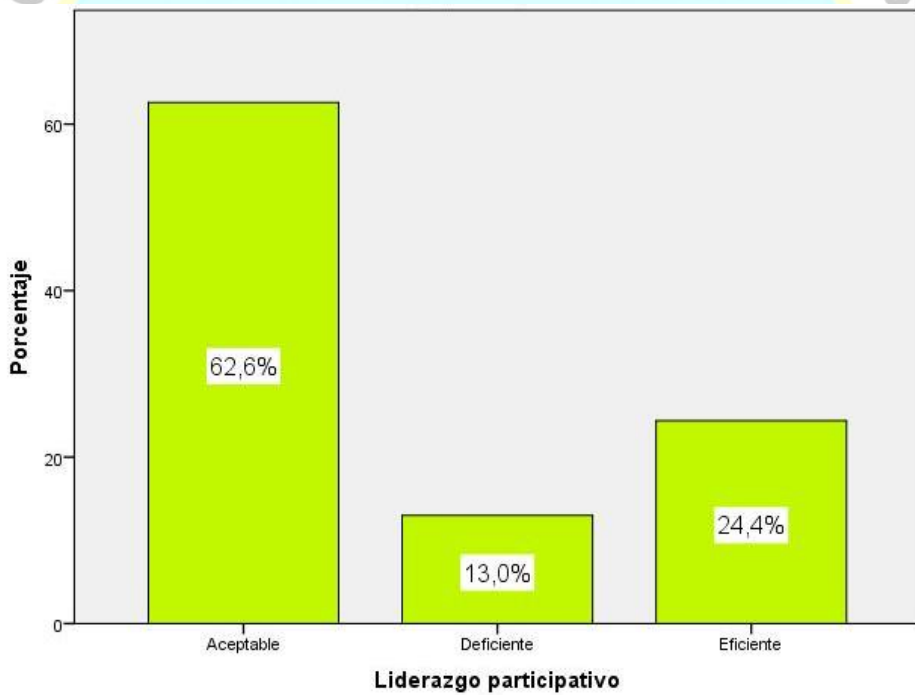
De la fig. 1, un 72,4% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la variable liderazgo directivo, un 14,6% lograron un nivel deficiente y un 13,0% consiguieron un nivel eficiente.

Tabla 5

Liderazgo participativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	77	62,6	62,6	62,6
	Deficiente	16	13,0	13,0	75,6
	Eficiente	30	24,4	24,4	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

Figura 2



De la fig. 2, un 62,6% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión liderazgo participativo, un 24,4% lograron un nivel eficiente y un 13,0% consiguieron un nivel deficiente.

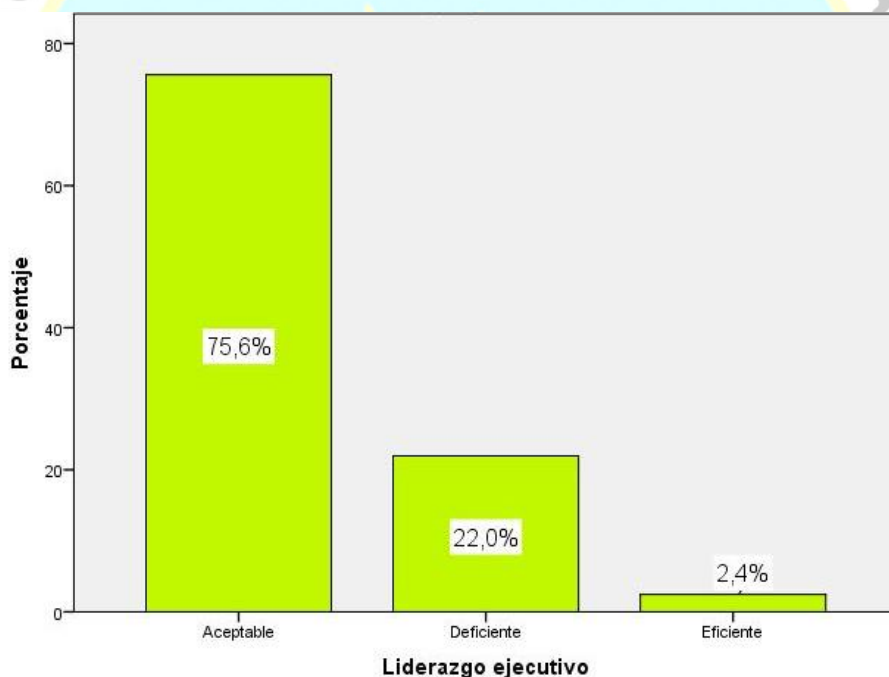


Tabla 6

Liderazgo ejecutivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	93	75,6	75,6	75,6
	Deficiente	27	22,0	22,0	97,6
	Eficiente	3	2,4	2,4	100,0
Total		123	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

Figura 3



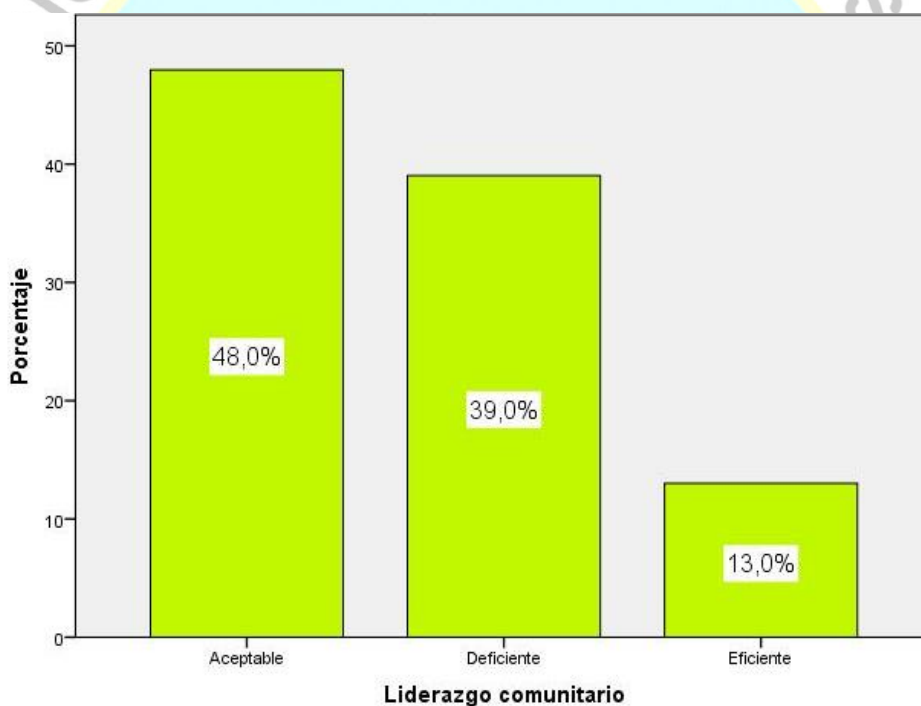
De la fig. 3, un 75,6% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión liderazgo ejecutivo, un 22,0% lograron un nivel deficiente y un 2,4% consiguieron un nivel eficiente.

Tabla 7

Liderazgo comunitario					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	59	48,0	48,0	48,0
	Deficiente	48	39,0	39,0	87,0
	Eficiente	16	13,0	13,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

Figura 4



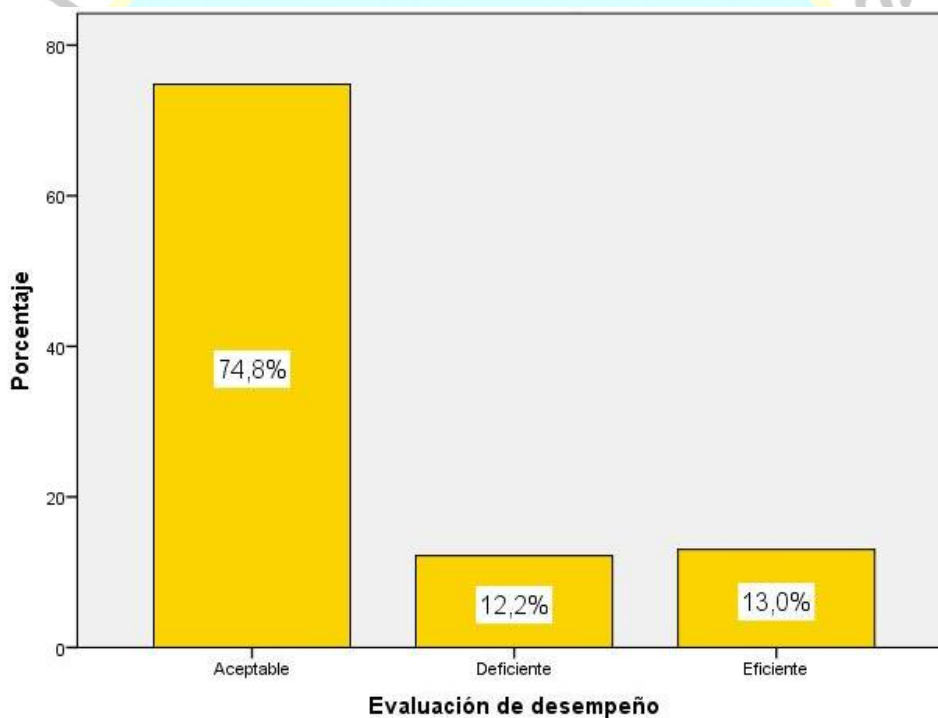
De la fig. 4, un 48,0% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión liderazgo comunitario, un 39,0% lograron un nivel deficiente y un 13,0% consiguieron un nivel eficiente.

**Tabla 8**

<b>Evaluación de desempeño</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	92	74,8	74,8	74,8
	Deficiente	15	12,2	12,2	87,0
	Eficiente	16	13,0	13,0	100,0
	Total	123	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

**Figura 5**



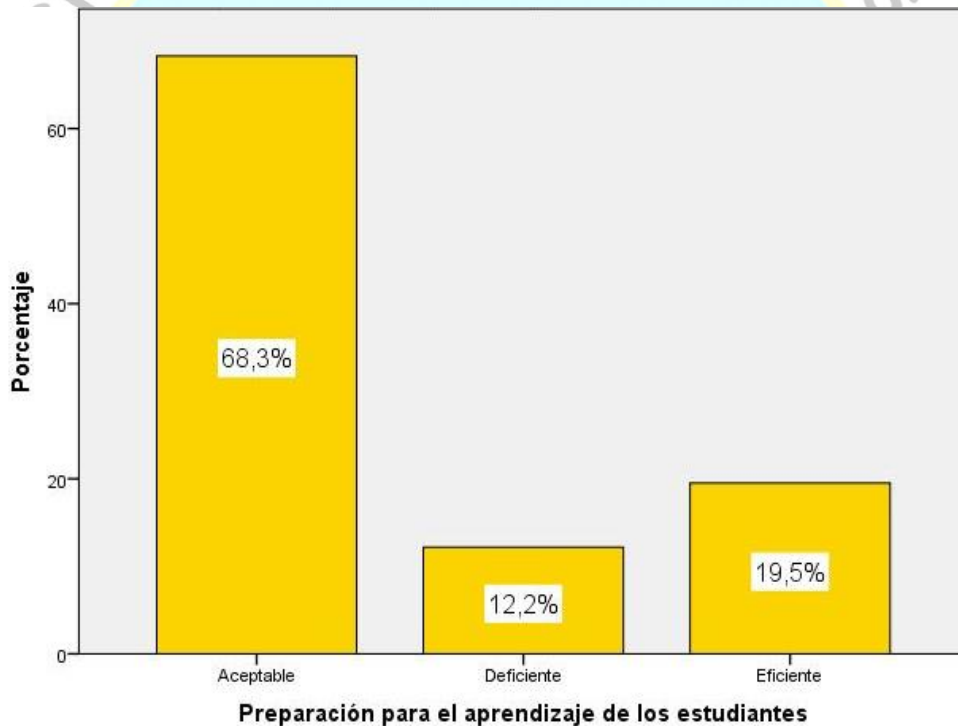
De la fig. 5, un 74,8% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la variable evaluación de desempeño, un 13,0% lograron un nivel eficiente y un 12,2% consiguieron un nivel deficiente.

**Tabla 9**

<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	84	68,3	68,3	68,3
	Deficiente	15	12,2	12,2	80,5
	Eficiente	24	19,5	19,5	100,0
Total		123	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

**Figura 6**



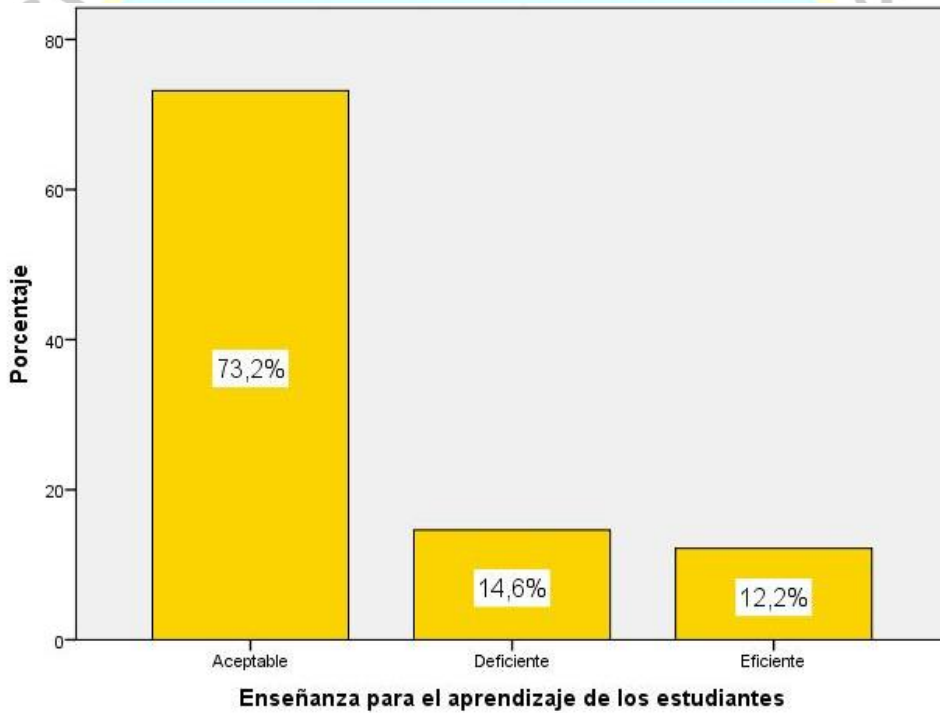
De la fig. 6, un 68,3% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, un 19,5% lograron un nivel eficiente y un 12,2% consiguieron un nivel deficiente.

Tabla 10

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	90	73,2	73,2	73,2
	Deficiente	18	14,6	14,6	87,8
	Eficiente	15	12,2	12,2	100,0
Total		123	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

Figura 7



De la fig. 7, un 73,2% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, un 14,6% lograron un nivel deficiente y un 12,2% consiguieron un nivel eficiente.

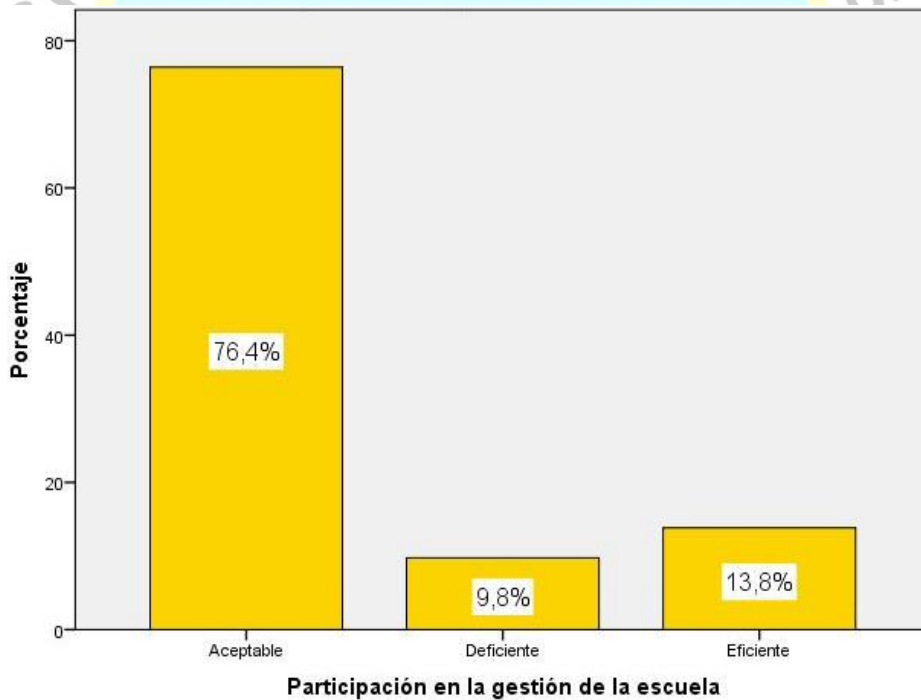


Tabla 11

Participación en la gestión de la escuela					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	94	76,4	76,4	76,4
	Deficiente	12	9,8	9,8	86,2
	Eficiente	17	13,8	13,8	100,0
Total		123	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca.

Figura 8



De la fig. 8, un 76,4% de docentes de la I.E Ventura Ccalamaqui, Barranca alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión participación en la gestión de la escuela, un 13,8% lograron un nivel eficiente y un 9,8% consiguieron un nivel deficiente.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico no se relaciona con la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

**Tabla 12:** *Relación entre el liderazgo directivo y la evaluación de desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Liderazgo directivo	Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0,540$  de magnitud moderada, con una  $p=0.000(p<.05)$  por lo tanto se evidencia que existe relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

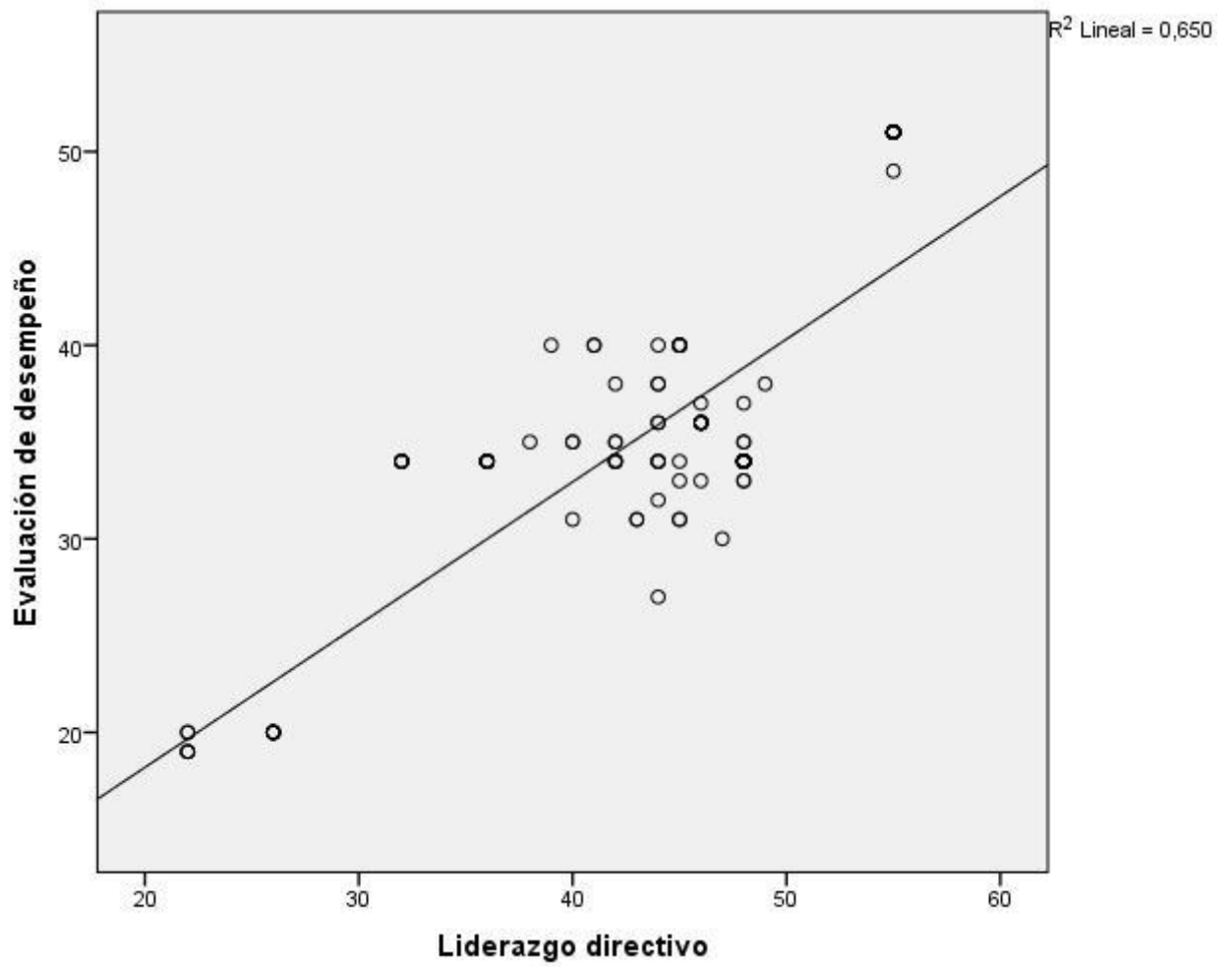
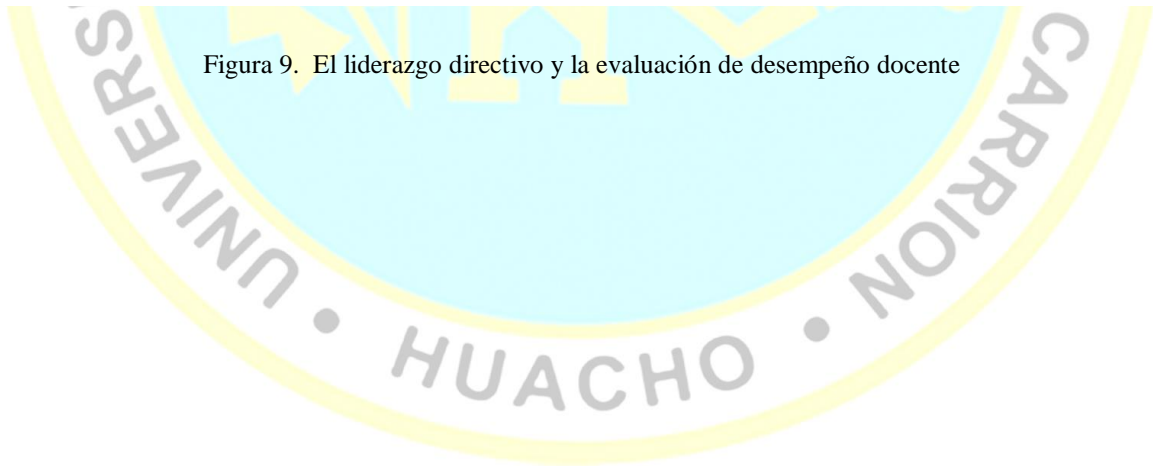


Figura 9. El liderazgo directivo y la evaluación de desempeño docente



### Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico no se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

**Tabla 13:** *Relación entre el liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

**Correlaciones**

			Liderazgo directivo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0,560$  de magnitud moderada, con una  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) por lo tanto se evidencia que existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019

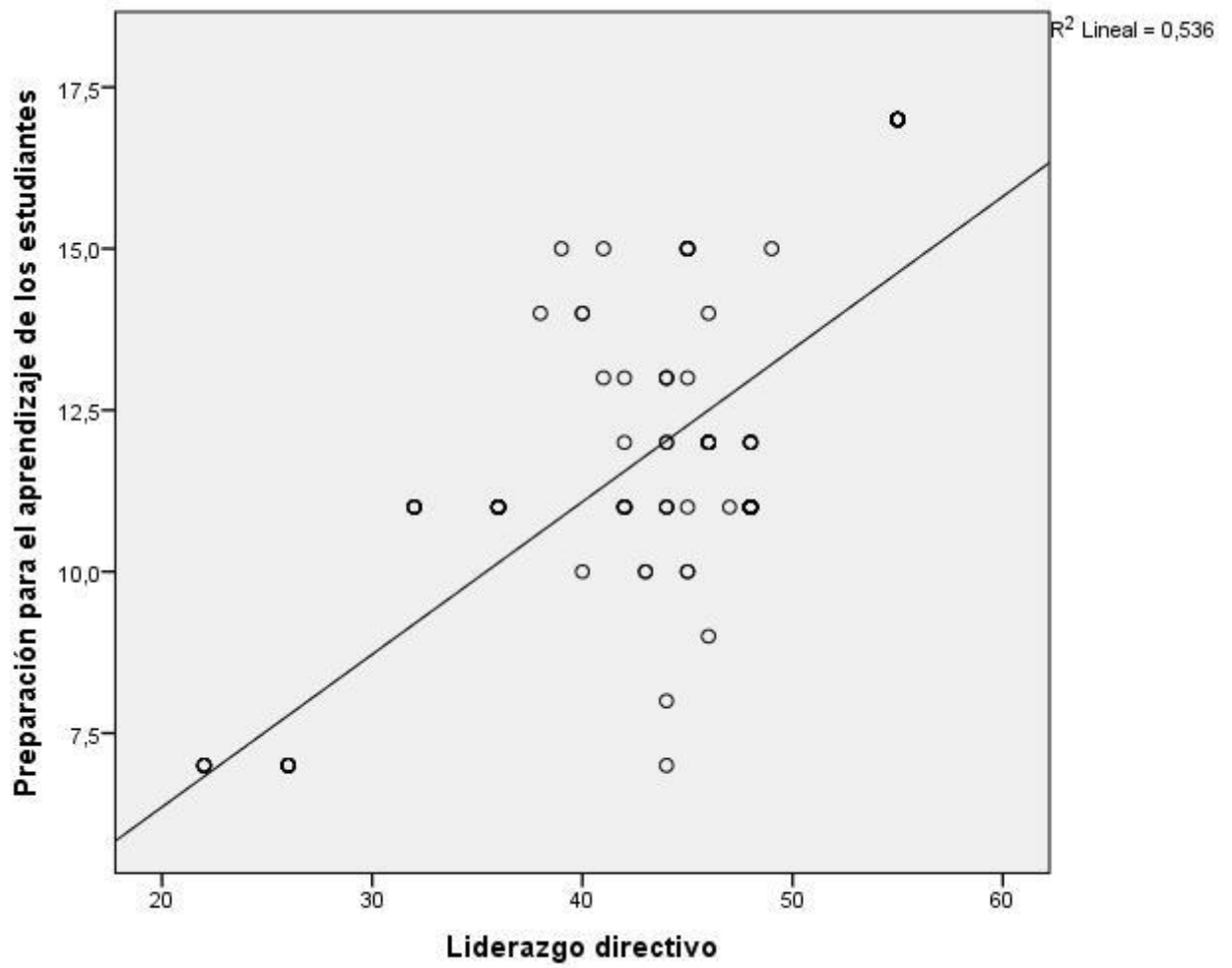


Figura 10. El liderazgo directivo y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes



## Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico no se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

**Tabla 14:** *Relación entre el liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		<b>Correlaciones</b>		
			Lidera zgo directi vo	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0,623$  de magnitud buena, con una  $p = 0,000$  ( $p < .05$ ) por lo tanto se evidencia que existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

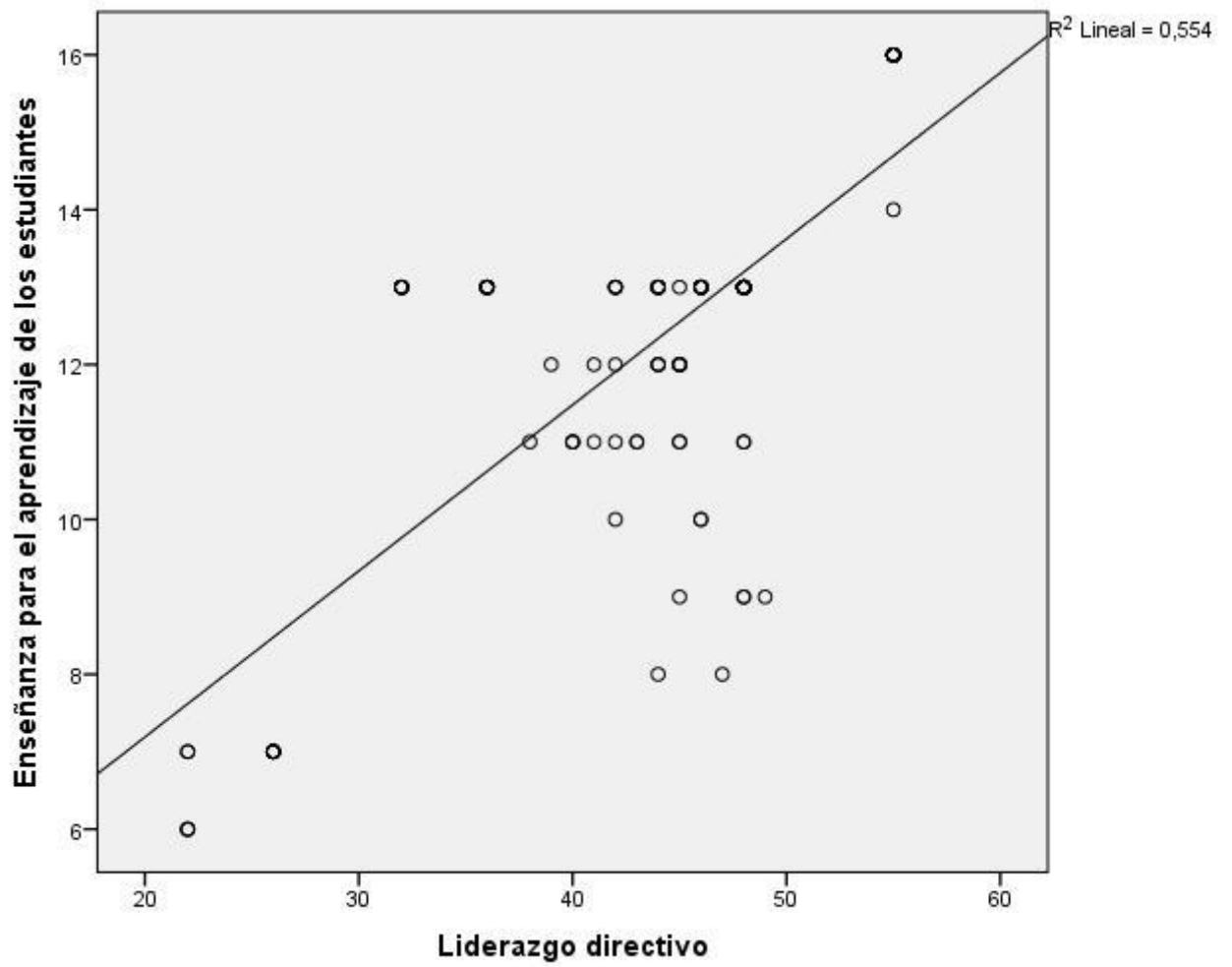


Figura 11. El liderazgo directivo y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

### Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H<sub>a</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

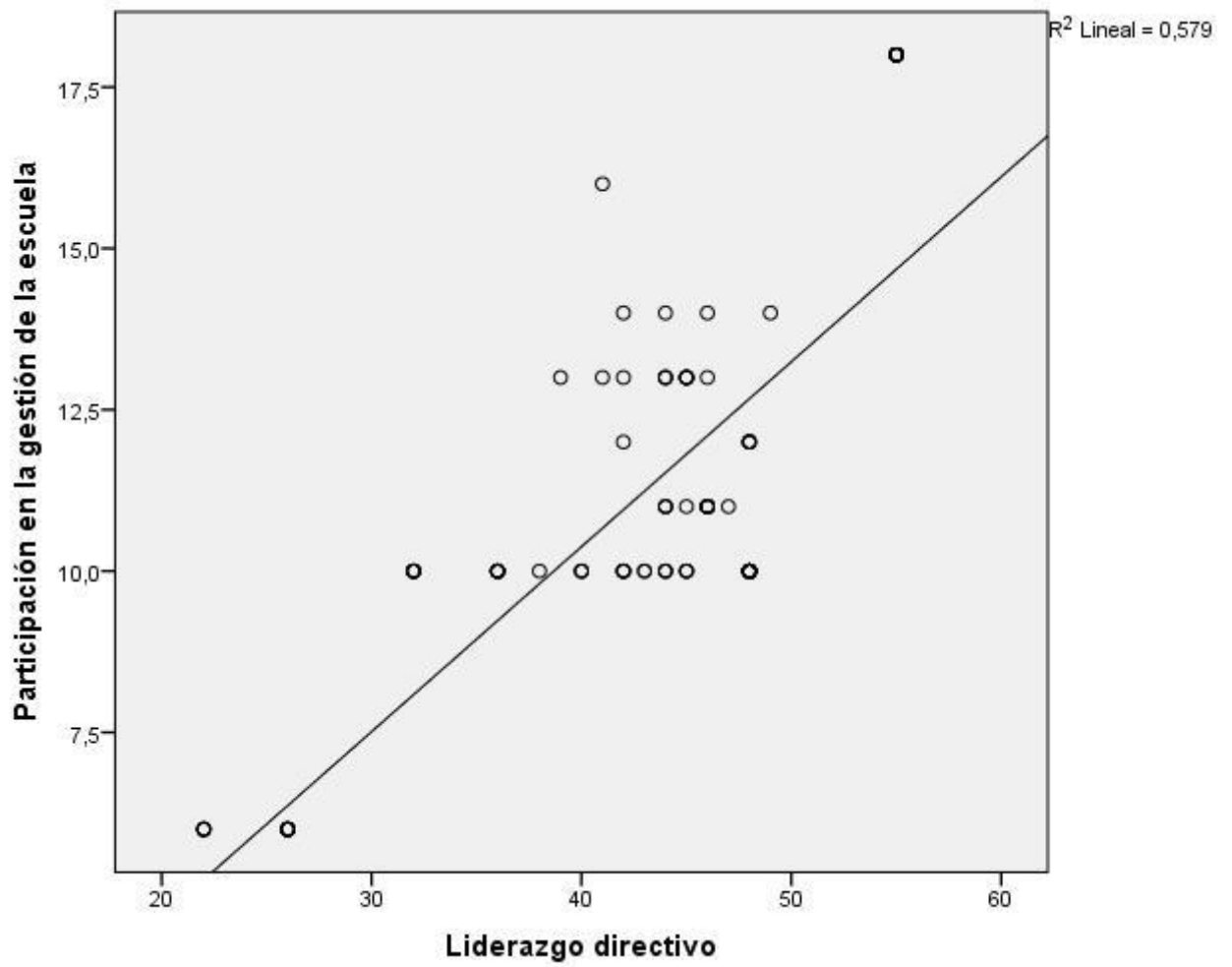
Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: El liderazgo directivo como elemento estratégico no se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.

**Tabla 15:** *Relación entre el liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela*

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Participación en la gestión de la escuela
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Participación en la gestión de la escuela	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r= 0,682$  con una magnitud buena, con una  $p=0.000(p<.05)$  por lo tanto se evidencia que existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.



**Figura 12** El liderazgo directivo y la participación en la gestión de la escuela

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de los resultados**

Habiendo llevado a cabo todo el proceso de la investigación se llega a evidenciar que existe una correlación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019, ya que la el coeficiente de Ro Sperman muestra un valor de 0.504, el cual se interpreta como moderado, similares trabajos se muestran a los de, Say (2012) en su investigación realizó en centros educativos privados la cual fue aplicada a 13 directores y 116 docentes, estructurar la evaluación de acuerdo a la jerarquía de trabajo, grados educativos a los cuales se enseñaba, todo ello estuvo estructurado según las normas educativas de Chile. Al obtener los resultados se buscó de describir la forma correcta de aplicar la evaluación de desempeño laboral generando un protocolo el cual servirá de guía para futuras investigaciones en este ámbito, no quitando el hecho de que cada muestra población y ambiente son totalmente diferentes de institución a institución siendo necesario que estos instrumentos sean adaptados a la realidad que presenta la institución dicho manual ayuda a mantener en los directivos una visión de cómo se encuentra el panorama de su institución. Los resultados obtenidos pueden que más del 60% no es un éxito en su desempeño laboral ya que no cumplen todos los indicadores que se presentan en el instrumento, que se deben elaborar estrategias para poder mejorar el desempeño laboral, y se indicó que si existe una correlación moderada entre la evaluación del desempeño laboral y la realidad de su zona de estudio. De igual modo se encontró en Ramos, A. (2006) en su investigación “El Desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de Matemática y Física de la facultad de educación



de las universidades de la sierra central del Perú”. Esta investigación fue llevada a cabo a través de 3 encuestas, enfocadas cada una a estudiantes, docentes y autoridades la finalidad es obtener qué nivel de conocimiento llegan a obtener los egresados siendo medido a través de ello el desempeño del docente como base fundamental para el conocimiento que el egresado adquiera, se obtuvo como resultado un promedio de 14.56 puntos para el desempeño del docente y un 7.15 lo que conformaría el conocimiento o formación especializada, al realizar una correlación entre ambas variables que obtuvo que si existe correlación pero que los indicadores se encuentran en un nivel no adecuado. Ya que el nivel de conocimiento de los estudiantes, el desempeño del docente y el plan de estudios son las principales limitantes, para lo cual se debe aplicar medidas correctivas para que se pueda dar una eficiente enseñanza con un correcto aprendizaje. Del mismo modo se encontró que si existe una correlación positiva en la investigación realizada por Ramírez, M. (2006) la cual tuvo por finalidad el evaluar de manera integral y no aislada todos los factores que influyen en el desempeño profesional de los docentes, y al momento llevarse a cabo toda la investigación estos resultados sirvan como un recurso base para poder generar un recurso de mejor calidad profesional. Al realizar y aplicar todo el proceso de la investigación planteada en la metodología se pudo obtener que el desempeño profesional de los docentes es de nivel regular, siendo este valor no definitivo para dar un diagnóstico de la situación actual de esta institución, estos valores se vendrían a ser la base para elaborar todo un proceso y plan de trabajo para Elevar este nivel de desempeño, todo este proceso la cual llevará a cabo protocolos que pueden servir como modelo para aplicarse en otras investigaciones tienen por finalidad no sólo mejorar rendimiento del profesional sino Elevar el nivel educativo de nuestro país.

La investigación realizada es un aporte más al conocimiento de lo importante que es la evaluación del desempeño del docente y el liderazgo directivo, siendo esta investigación un posible pilar de otras futuras investigaciones.



## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

**Primero:** Se llega a concluir que si existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.540 siendo una magnitud moderada.

**Segundo:** Se llega a concluir que si existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.560 siendo una magnitud moderada.

**Tercero:** Se llega a concluir que si existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.623 siendo una magnitud buena.

**Cuarto:** Se llega a concluir que si existe una relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del

desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019, con una correlación de un valor de 0,682 y siendo una magnitud buena.

## 6.2. Recomendaciones

- **Primero:** se debe de buscar la promoción de campañas que lleguen a sensibilizar a los líderes educativos y todos los miembros de su equipo de trabajo, con la finalidad de articular un proceso que llegue al éxito el liderazgo directivo dentro de las instituciones educativas.
- **Segundo:** Se deben reunir los directivos de las instituciones educativas y que fomenten ambientes educativos en donde se pueda estar en armonía con la finalidad de conseguir llegar a las metas y objetivos trazados por la institución, las cuales van acorde al sistema educativo de nuestro país.
- **Tercero:** Todos los directivos deben de buscar de diseñar estrategias que den como premio o incentivo de toda índole académica, la cual el docente percibirá y vera de alcanzar sin necesidad de verse forzado, más bien se sentirá motivado de hacerlo, la cual se hace una manera más viable de conseguir lograr los objetivos de la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Bibliografía

- ABC, D. (2014). *Definicion ABC*. Recuperado el 4 de Enero de 2018, de Tu diccionario hecho facil: <https://www.definicionabc.com/social/insercion.php>
- Ancizar, G. (02 de Abril de 2011). *El tener una posición jerárquica*. Recuperado el 2018 de Mayo de 13, de Sociedad Argentina de Marketing: <http://www.samf.com.ar/node/94>
- Bateman, T. (2004). *La administración una ventaja competitiva*. México: Ed. McGraw Hill - 4ta Edición.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw- Hill.
- Bennis, W. (2005). *Lideres: el arte de mandar*. Mexico: Merlin Libros.
- Boada, M. (2003). *El planeta, nuestro cuerpo. La ecología, el ambientalismo y la crisis de la modernidad*. (CE/SEP/CONACYT, Ed.) Mexico.
- Caride, J. (2001). *Educación ambiental y desarrollo humano*. Barcelona, España: Ariel.
- Coragio, L. (1997). *El trabajo desde la perspectiva de la economía popular"*. Seminario sobre los impactos territoriales de la reestructuración laboral en la Argentina. San Carlos de Bariloche.
- Cornu, L. (2012). *La confianza y el trabajo en equipo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2018, de <http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>



Crespi, M. (2006). Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Contexto Educativo*  
*Numero 31- año VI.*

De la Fuente, L. (2000). *Educación ambiental y protección del Medio*. Mexico: Mexico.

DefinicionABC. (2008). *Tu diccionario hecho facil*. Recuperado el 10 de Febrero de 2018,  
de Tu diccionario hecho facil: <https://www.definicionabc.com/general/formacion-academica.php>

Diez, M. (2001). *Guía para ambientalizar el Currículo. Borrador. Proyecto.*: Lima:  
Hermanos de las Escuelas.

Estevez, J. (2009). *La autocapacitacion docente*. Panama: Editorial Millón.

Fernandez, & Ballesteros, R. (2000). *El ambiente. Análisis psicológico*. Madrid, España.

Fierro, C. (2006). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. Mexico: Libros del  
Rincon. SEP.

Flores, M. (2010). *Iniciativas de gobiernos regionales sobre Buen Desempeño Docente:*  
*Gerencia Regional de Educación de La Libertad. En: Mejores Aprendizajes con*  
*Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas*. Lima: Consejo Nacional de  
Educación.

Frida Diaz Barriga, G. H. (2007). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo:*  
*una interpretación Constructivista*. Mexico: MacGraw-Hill.

Garcia, J. (1991). La formación integral: objetivo de la universidad. *Revista Complutense*  
*de Educación*, 325.

Goleman, D. (2002). *El lider resonante crea más*. Barcelona: Plaza & James.

- Gonzaga, G. (2015). *El perfil de liderazgo del director en la organización escolar de la I.E N° 155513 Nuestra Señora de Guadalupe, Talara, Piura 2015*. Piura: Universidad de Piura- Maestría en Gestión Educativa.
- Gonzales, A. (1976). *La Universidad de nuestro tiempo*. Madrid, España.
- Gonzales, G. (2007). *Educación ambiental: trayectorias, rasgos y*. (P. y Editores, Ed.) Mexico.
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Cengage.
- Hogg, M. (2010). *Psicología social*. Madrid: Medica Panamericana.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw- Hill.
- Leff, E. (2002). *Saber ambiental: sustentabilidad, racionalidad, complejidad, poder*. (T. edición, Ed.) México: Siglo XXI editores.
- Lorenzo, M. (2006). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. México: Enseñanza22.
- MacBeath, J. (2009). *Distributed leadership. Paradigms, policy, and paradox*. En Leithwood, K., Mascal, B. y Strauss, T. *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Routledge.
- Marzano, J. (2003). *Propuesta Nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
- Max- Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana. Opciones para*. Madrid, España: Biblioteca CF+S.

McNeill, J. (2003). *Algo nuevo bajo el sol. Historia medioambiental del mundo en el siglo XX.*

Navarro, M. (2002). *La gestión escolar, conceptualización y revisión crítica del estado de la Literatura.* Mexico: Tesis de maestría en desarrollo educativo.

Ortiz de Montellano, S. (2000). *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario.* Madrid.

Pacheco, M. (21 de Agosto de 2011). *Características del liderazgo.* Recuperado el 12 de Enero de 2018, de <http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>

Palomino, H. (2010). *Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales.* Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Pardo, A. (1995). *La educación ambiental como proyecto.* Barcelona, España.

Pascarella, E. (1998). *The influence of collage on humanitarian civic involvement values”* (Vol. 56).

Pineda, L. (2004). *Liderazgo directivo.* Mexico: Mc.Graw Hill.

Quiroz, C. (2000). *Reflexiones sobre formación ambiental en la Educación.* Urubamba, Perú: La Salle.

Rey, G. (2002). *Cultura y desarrollo humano: Unas relaciones que se trasladan.* Obtenido de <http://www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a04.htm>

Ricalde. (2014). *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa.* Ancash, Perú.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco: CA. Jossey Bass.
- Rodriguez. (2002). *Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*. Cañete, Perú.
- Romero, V., & Perez, E. (2004). *Inserción ocupacional*. Barcelona, España: Altamar.
- Rosario, U. d. (2017). *La importancia de la formación académica en la vida laboral*. Recuperado el 10 de Marzo de 2018, de La importancia de la formación académica en la vida laboral: <http://www.urosario.edu.co/Home/Principal/noticias/La-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vid/>
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Viña del Mar, Chile.
- Sanchez, & Parga. (2003). *La docencia universitaria*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya Yala.
- Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- SENAJU. (2015). *Informe nacional de las juventudes en el período 2015*. (C. C. S.A.C., Ed.) Lima, Peru: Fondo de poblacion de las Naciones Unidad.

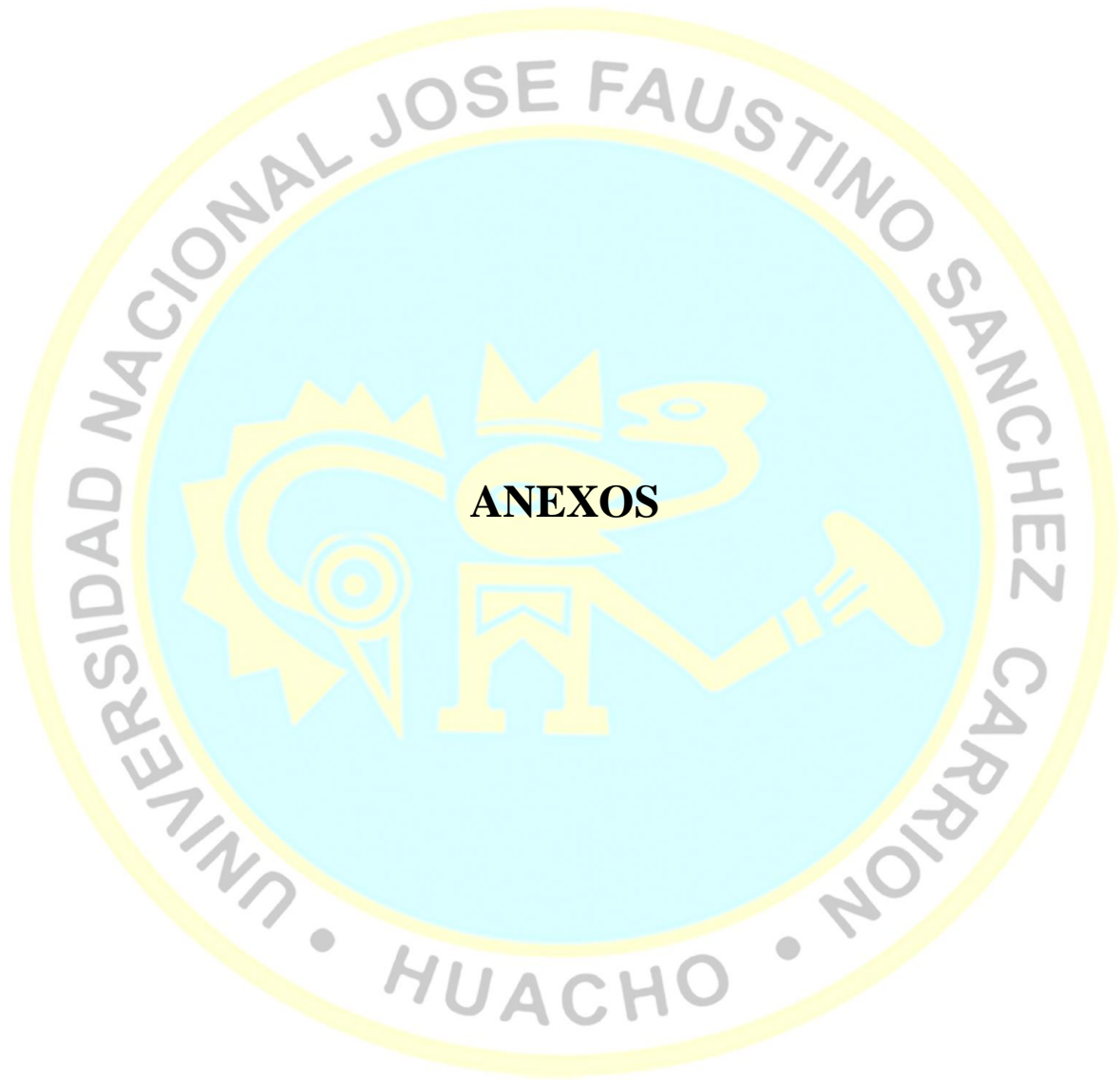
Solis, F. (2000). *Autoridad y Liderazgos entre los alumnos*. Lima: Autoridad en espacios locales.

Valenzuela, J. (2002). *Evaluación del Desempeño Docente a partir de*. Sonora: Universidad de Sonora- Programa de maestría.

Zabalza, M. (2004). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Narcea Editores.







## Matriz de consistencia

### LIDERAZGO DIRECTIVO COMO ELEMENTO ESTRATÉGICO EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA I.E. EMBLEMÁTICA VENTURA CICALAMAQUI, BARRANCA – 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?</p> <p><b>Problema específicos</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p> <p>El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p> <p>El liderazgo directivo como elemento estratégico se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela dentro del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): <b>Liderazgo directivo</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>		<b>INDICE S</b>
			Liderazgo participativo	Responsabilidad Confianza Reconocimiento	5	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Liderazgo ejecutivo	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación Clima de trabajo	5	
			Liderazgo comunitario	Vinculación escuela - comunidad Vinculación interinstitucional	5	
			TOTAL			
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): <b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>		<b>INDICE S</b>
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y su contextos</li> <li>Planifica la enseñanza de forma colegiada</li> </ul>	4	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crea un clima propicio para el aprendizaje</li> <li>Conduce el proceso de enseñanza y evalúa permanentemente el aprendizaje</li> </ul>	4	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
			Participación en la gestión de la escuela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en la gestión de la escuela</li> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad en general</li> </ul> <p style="text-align: center;">4</p>



## MATRIZ DE DATOS

Codigo	Liderazgo directivo															ST1	V1	Evaluación de desempeño															ST2	V2			
	Liderazgo participativo					Liderazgo ejecutivo					Liderazgo comunitario							Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la escuela									
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13			14	15	S3	1	2	3	4	S4	5	6	7	8	S5	9	10			11	12	S6
1	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
2	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
3	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
4	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
5	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
6	2	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	9	22	Deficiente	1	4	1	1	7	3	1	1	1	6	1	3	1	1	6	19	Deficiente
7	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
8	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
9	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
10	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
11	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	4	4	3	2	16	44	Aceptable	4	1	1	1	7	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	32	Aceptable
12	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
13	3	4	3	3	3	16	3	2	2	3	4	14	4	3	3	2	4	16	46	Aceptable	4	1	2	2	9	3	3	2	2	10	4	3	3	4	14	33	Aceptable
14	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
15	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	3	1	15	3	2	2	4	3	14	40	Aceptable	4	4	1	1	10	4	1	3	3	11	1	3	3	3	10	31	Aceptable
17	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	4	16	45	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	40	Aceptable
18	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
19	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
20	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
21	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
22	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
23	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
24	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
25	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
26	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
27	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
28	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
29	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
30	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable



31	2	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	9	22	Deficiente	1	4	1	1	7	3	1	1	1	6	1	3	1	1	6	19	Deficiente
32	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	4	1	1	1	4	11	45	Aceptable	3	4	3	3	13	4	3	1	1	9	4	3	2	2	11	33	Aceptable
33	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	1	3	15	49	Aceptable	4	3	4	4	15	3	4	1	1	9	3	4	3	4	14	38	Aceptable
34	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	3	1	1	2	4	11	46	Aceptable	3	3	4	4	14	4	4	1	1	10	3	4	3	3	13	37	Aceptable
35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	2	17	2	1	1	2	1	7	44	Aceptable	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	27	Deficiente
36	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	3	11	44	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
37	3	3	3	3	4	16	1	3	3	4	4	15	3	1	1	2	3	10	41	Aceptable	3	4	3	3	13	3	4	2	2	11	4	4	4	4	16	40	Aceptable
38	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	3	11	44	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
39	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	3	19	4	2	2	2	2	12	48	Aceptable	2	2	4	4	12	4	3	1	1	9	3	4	3	2	12	33	Aceptable
40	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	1	5	14	3	5	5	5	18	49	Eficiente
41	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	22	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
42	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	3	11	44	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
43	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	2	8	32	Deficiente	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
44	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	3	19	4	2	2	2	2	12	48	Aceptable	2	2	4	4	12	4	3	3	3	13	3	4	3	2	12	37	Aceptable
45	1	4	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	4	1	1	4	1	11	47	Aceptable	2	3	3	3	11	1	3	2	2	8	2	3	4	2	11	30	Aceptable
46	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	2	8	32	Deficiente	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
47	1	4	4	4	3	16	4	4	4	3	3	18	3	2	2	2	2	11	45	Aceptable	2	3	3	3	11	3	2	4	4	13	3	2	2	3	10	34	Aceptable
48	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	2	17	3	2	2	3	3	13	48	Aceptable	3	3	3	3	12	2	3	2	2	9	2	4	4	2	12	33	Aceptable
49	4	4	4	4	3	19	2	4	4	3	3	16	3	1	1	3	2	10	45	Aceptable	3	1	3	3	10	4	3	2	2	11	2	3	3	2	10	31	Aceptable
50	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
51	4	4	4	4	3	19	2	4	4	3	3	16	3	1	1	3	2	10	45	Aceptable	3	1	3	3	10	4	3	2	2	11	2	3	3	2	10	31	Aceptable
52	4	4	4	4	2	18	2	4	4	3	3	16	3	1	1	2	2	9	43	Aceptable	3	1	3	3	10	4	3	2	2	11	2	3	3	2	10	31	Aceptable
53	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
54	4	4	4	4	2	18	2	4	4	3	3	16	3	1	1	2	2	9	43	Aceptable	3	1	3	3	10	4	3	2	2	11	2	3	3	2	10	31	Aceptable
55	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
56	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	1	9	42	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
57	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	1	1	9	44	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
58	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	1	1	9	44	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
59	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	4	4	1	2	14	42	Aceptable	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	38	Aceptable
60	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	1	9	42	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
61	3	4	3	3	3	16	3	2	2	3	4	14	4	1	1	2	4	12	42	Aceptable	4	3	2	2	11	3	3	2	2	10	4	3	3	4	14	35	Aceptable
62	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	2	8	32	Deficiente	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
63	4	3	4	4	3	18	3	2	2	3	3	13	4	1	1	4	1	11	42	Aceptable	3	3	3	3	12	3	4	2	2	11	3	2	3	4	12	35	Aceptable
64	1	3	2	2	3	11	3	4	4	3	1	15	3	2	2	4	1	12	38	Aceptable	4	4	3	3	14	4	1	3	3	11	1	3	3	3	10	35	Aceptable
65	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	1	1	2	4	12	41	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	40	Aceptable
66	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	1	4	1	10	39	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	40	Aceptable
67	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	2	8	32	Deficiente	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
68	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	2	8	32	Deficiente	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
69	3	4	4	4	3	18	3	2	2	3	3	13	3	4	4	1	1	13	44	Aceptable	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	40	Aceptable



70	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	22	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
71	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	1	9	42	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
72	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	2	8	32	Deficiente	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
73	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	1	1	4	1	9	42	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
74	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
75	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
76	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
77	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
78	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
79	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
80	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	4	4	3	2	16	44	Aceptable	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	38	Aceptable
81	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
82	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
83	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
84	4	3	4	4	3	18	3	2	2	3	3	13	4	3	3	4	3	17	48	Aceptable	3	3	3	3	12	3	4	2	2	11	3	2	3	4	12	35	Aceptable
85	1	3	2	2	3	11	3	4	4	3	1	15	3	2	2	4	3	14	40	Aceptable	4	4	3	3	14	4	1	3	3	11	1	3	3	3	10	35	Aceptable
86	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	4	16	45	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	40	Aceptable
87	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	45	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	40	Aceptable
88	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
89	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
90	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
91	2	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	3	1	1	3	1	9	22	Deficiente	1	4	1	1	7	3	1	1	1	6	1	3	1	1	6	19	Deficiente
92	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
93	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
94	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
95	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
96	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
97	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
98	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
99	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
100	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
101	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
102	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
103	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
104	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
105	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
106	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
107	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
108	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente

109	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
110	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
111	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
112	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
113	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	3	2	2	3	1	11	46	Aceptable	2	4	3	3	12	3	4	3	3	13	3	3	3	2	11	36	Aceptable
114	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	3	17	3	5	5	5	1	19	55	Eficiente	2	5	5	5	17	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	51	Eficiente
115	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	4	4	3	2	16	44	Aceptable	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	38	Aceptable
116	3	4	3	3	4	17	2	4	4	3	3	16	2	3	3	4	3	15	48	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
117	3	4	1	1	1	10	2	1	1	1	1	6	2	3	3	1	1	10	26	Deficiente	1	1	4	1	7	2	3	1	1	7	1	3	1	1	6	20	Deficiente
118	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable
119	4	3	4	4	3	18	3	2	2	3	3	13	4	3	3	4	3	17	48	Aceptable	3	3	3	3	12	3	4	2	2	11	3	2	3	4	12	35	Aceptable
120	1	3	2	2	3	11	3	4	4	3	1	15	3	2	2	4	3	14	40	Aceptable	4	4	3	3	14	4	1	3	3	11	1	3	3	3	10	35	Aceptable
121	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	4	16	45	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	40	Aceptable
122	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16	45	Aceptable	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	40	Aceptable
123	3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	2	11	2	3	3	2	2	12	36	Aceptable	1	2	4	4	11	2	3	4	4	13	1	3	4	2	10	34	Aceptable





**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RELACION ENTRE EL  
LIDERAZGO DIRECTIVO Y EVALUACION DE DESEMPEÑO**

Estimado docente en el presente instrumento del trabajo de investigación le pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo los ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

LIDERAZGO DEL DIRECTOR						
Liderazgo participativo		5	4	3	2	1
1.	Organiza los contenidos de los programas de estudio					
2.	Manifiesta una planeación estrategia en conjunto					
3.	Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras.					
4.	Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados.					
5.	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.					
6.	Distribuye los roles y delega funciones					
Liderazgo ejecutivo		5	4	3	2	1
7.	Se comunica con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.					
8.	Hace uso de la comunicación escrita para dar a conocer a los docentes de la gestión que viene realizando.					
9.	Desarrolla en los docentes nuevas estrategias académica					
10.	Establece un clima de trabajo en el que existe participación constante de los docentes.					
11.	Promueve un clima de trabajo en el que el objetivo se trabaje en forma común y con compromiso.					
12.	Busca la unión de los docentes promoviendo actividades recreativas (deporte, etc.)					
Liderazgo comunitario		5	4	3	2	1
13.	Realiza concursos y exposiciones en las que permite la visita de los miembros de la comunidad.					
14.	Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad, estableciendo una red de aliados.					
15.	Motiva y permite la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos y cognitivos.					
16.	Permite la visita de diversas instituciones educativas con la finalidad de hacer uso de las instalaciones de la institución que dirige.					

<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>						
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Cuenta con anecdotario o cuaderno de ocurrencias para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes					
2.	Cuenta con actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia, sobre el desempeño de los estudiantes según sea el caso					
3.	Cuenta con Carpeta Pedagógica y Unidades Didácticas para el desarrollo de sus clases					
4.	Participa en las reuniones de trabajo con sus colegas de su institución o de la Red Educativa					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9.	Implementa su aula junto con los estudiantes, con normas de convivencia					
10.	Contribuye a tener un clima institucional armonioso					
11.	Cuenta con el Cartel Diversificado de acuerdo al DCN, para la elaboración de sus Unidades y Sesiones de Aprendizaje					
12.	Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus alumnos de acuerdo con los objetivos institucionales					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13.	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.					
14.	Participa activamente en las jornadas de planificación, reflexión y eventos académicos, con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes					
15.	Programa reuniones con los padres de familia y otras instituciones de la comunidad					
16.	Cuenta con actas de reuniones con las instituciones locales para establecer acuerdos de participación y convivencia a favor de los estudiantes					



**Ficha Técnica 01:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Liderazgo directivo
Autor:	Nadia Beatriz Rea Dionicio
Procedencia:	Huacho - Perú, 2019
Objetivo:	Determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Estructura:	La escala de apreciación consta de 15 ítems y cada ítem está estructurado con cuatro categorías de respuestas, como: Siempre (4), Casi siempre (3=, A veces(2) y Nunca(1). La variable está formada por 3 dimensiones: liderazgo participativo, liderazgo ejecutivo y liderazgo comunitario.

**Ficha Técnica 02:**

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Evaluación del desempeño docente
Autor:	Nadia Beatriz Rea Dionicio
Procedencia:	Huacho - Perú, 2019
Objetivo:	Determinar la relación entre el liderazgo directivo como elemento estratégico y la evaluación del desempeño docente de la I.E Emblemática Ventura Ccalamaqui, Barranca – 2019.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos



Estructura:

La escala de apreciación consta de 12 ítems y cada ítem está estructurado con cuatro categorías de respuestas, como: Siempre (4), Casi siempre(3=, A veces(2) y Nunca(1). La variable está formada por 3 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Participación en la gestión de la escuela.