

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE
ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL
DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ -
2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Pablo Martin Elias Cruzate

Asesor:

Mg. Aldo Rafael Medina Gamero

Lima - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Ana Melva Anaya Bernardo, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Elías Cruzate Pablo Martín

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: "LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ - 2020" para aspirar al título profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.



Aldo Medina Gamero
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Pablo Martín Elías Cruzate para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ - 2020"

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, por haberme permitido llegar hasta esta etapa de mi universitaria.

A mi hijo Santiago, por inspirarme a ser mejor persona cada día y a mi familia por su apoyo constante durante toda esta etapa académica.

AGRADECIMIENTO

En estas líneas quiero agradecer a mi familia por acompañarme en esta etapa universitaria y ser parte fundamental en mi desarrollo académico.

A mis profesores de la Universidad, que me inspiraron a estudiar, investigar, aprender y supieron guiarme hacia el cumplimiento de mis metas.

A mis hijos Santiago y Claudia que son mi inspiración para ser mejor persona cada día.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	32
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	39
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01

Validez de contenido del instrumento 29

TABLA 02

Alfa de Cronbach30

TABLA 03

Prueba de Shapiro Wilk 32

TABLA 04

Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar 33

TABLA 05

correlación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente 34

TABLA 06

Correlación entre las dimensiones planificación escolar y enseñanza de calidad 35

TABLA 07

Correlación entre las dimensiones habilidades gerenciales y personal comprometido36

TABLA 08

Correlación entre la dimensión comunicación y la dimensión cooperación 37

RESUMEN

En esta investigación se busca relacionar el liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020.

Las variables del estudio fueron liderazgo del director y desempeño docente.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal, para determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020.

Para dar respuesta a las interrogantes del problema de investigación y cumplir con los objetivos del estudio, se preparó un cuestionario (escala de Likert), que contiene 40 preguntas, las cuales fueron validadas a través de un juicio de expertos y aplicadas a los docentes de una institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia. La muestra fue de 20 docentes.

Del resultado de nuestra investigación con un R de Pearson de ,539 y un p de valor de ,014; significa que existe una relación significativa entre la variable liderazgo del director y desempeño Docente.

Palabras clave: Planificación escolar, habilidades gerenciales, enseñanza de calidad, personal comprometido, comunicación.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, se puede observar que en las instituciones educativas el liderazgo directivo y el desempeño docente son factores influyentes para llevar a cabo un proceso educativo de calidad y determinante. Lo cual demanda, ciertas características en los directores, como, capacidad profesional, cualidades y actitudes para ejercer sus funciones de manera óptima, precisa y con seriedad para alcanzar los objetivos de cada institución, con las exigencias que se presentan en la actualidad. (Raxuleu, 2014).

En el ámbito educativo, la persona que asume el liderazgo, es el director de la institución educativa y es el encargado, acompañado de su plana docente, de llevar a cabo cambios significativos en la mejora de la calidad académica, inculcar valores y principios en sus alumnos. (Orellana, 2019)

De acuerdo a los reportes del Ministerio de educación, el departamento de Magdalena lleva años con una calidad educativa, por debajo del promedio nacional. Este problema ha llevado a definir nuevas ideas de liderazgo que se puedan implementar para este departamento. Esperando que este proyecto pueda ser un modelo referente sobre liderazgo y que pueda potencializar la labor de la comunidad educativa, principalmente a los directivos y docentes, para que pueda ser aplicado en el departamento de Magdalena, ayudando a que el trabajo de equipo en las IE pueda ser mejor y así se pueda obtener aprendizajes significativos en los estudiantes y de esa manera mejorar la calidad educativa. Dado la particularidad en el contexto social del departamento de Magdalena, el cual como ya se mencionó, tenía una deficiencia

en cuanto a los resultados académicos en territorios similares, como el caso del departamento Atlántico, se propone un liderazgo dual entre el transformacional y distribuido, que ayude de forma continua en la gestión académica y administrativa, no dejando de lado la parte motivacional que ayudará a que los procesos en el interior de las instituciones mejoren y por ende resultados, se logren con mayor eficiencia. (Fonseca, 2020)

A nivel nacional, el tema de liderazgo directivo es un tema que recién se está abarcando, por lo cual, el estado está enfatizando, en la capacitación de directores y subdirectores con el propósito de plasmar un mejor liderazgo en el ámbito administrativo, pedagógico y social en todas las instituciones educativas. Con ello, el estado, busca supervisar y asesorar reiteradamente el desempeño docente, para así lograr aumentar la calidad educacional, no obstante, la realidad de estas variables aún es considerada un problema que requiere solución (Ministerio de educación, 2017).

En la institución educativa N° 20332 de Huaura, se observó, que, en su mayoría, los docentes no cumplían adecuadamente sus funciones de acuerdo a las tareas asignadas encargadas por el director de la institución educativa, es por ello que se evaluó por qué los docentes no se encontraban motivados para alcanzar y cumplir sus funciones de forma voluntaria, debido a que estaban perjudicando de manera directa a la institución educativa, influyendo directamente en los estudiantes. (Marcelo, 2021).

En Huancayo, se realizó una investigación sobre la importancia del liderazgo directivo, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la educación en sus instituciones educativas en las zonas rurales, para la mejora de sus docentes y aumentar el rendimiento de los niños de la comunidad, brindando una educación de calidad, de la mano y participación con el liderazgo de cada miembro de la

institución. El rol de un líder directivo es un factor determinante para el funcionamiento exitoso en las instituciones educativas rurales de Huancayo. (Justano, 2019)

A nivel local, se observa que las instituciones educativas en nuestra localidad no son ajenas a estos problemas de liderazgo directivo, por lo cual se realizó una investigación en las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, se visualizó diferentes problemas que tienen las instituciones debido a que los directivos no cumplen con sus funciones adecuadamente, en diferentes aspectos como, institucional, pedagógico y administrativo, conllevando a procesos administrativos inadecuados para la institución y no alcanzar los resultados esperados. (Bustamante y Zárate, 2014).

Así como también, en la institución educativa de Tahuantinsuyo de Independencia, se realizó una investigación, con el fin de contribuir a mejorar el desempeño docente, aplicando un modelo adecuado y óptimo de gestión escolar ecuánime, donde podamos resaltar, valores éticos, prácticos y actualizados, cumpliendo los estándares de calidad adecuados. (Contreras, 2019)

Justificación

Teórica

La importancia de esta investigación radica en encontrar puntos positivos en beneficio de las instituciones educativas y de sus alumnos. Esta investigación refirió diversas teorías con la finalidad de darle solidez al estudio, estas teorías darán una visión más amplia sobre el liderazgo del director y desempeño docente. Así como también, dará a conocer a otros investigadores que si existe o no alguna relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en una institución educativa.

Práctica

En este aspecto, la presente investigación servirá a otras instituciones, del rubro educación que estén pasando por una situación no adecuada para el cumplimiento de sus metas y objetivos, consideren la importancia y relevancia de la relación que hay entre el liderazgo del director y el desempeño docente, asimismo proporcionará información relevante que permitirá conocer los comportamientos por parte de los docentes frente a su líder directivo.

Antecedentes Internacionales

En el Ecuador existe escasa indagación sobre la acción mutua que existe entre la administración estudiantil y el liderazgo de los directivos al interior de las instituciones educativas, pese a disponer de estándares de calidad educativa que visibilizan esta dependencia.

De la Ese (2019) en su tesis de maestría titulada “Liderazgo directivo y la evaluación del funcionamiento maestro en la Organización Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017”, el propósito de la tesis es decidir la interacción en medio de las cambiantes liderazgo directivo y la evaluación del manejo profesor, dentro de una institución. La indagación se califica como importante, es de tipo detallado correlacional.

La muestra fue llevada por 80 profesores pertenecientes a la organización educativa “Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador”. Para obtener datos de información, se usó como técnica la encuesta para las dos variables. Llevado a cabo la investigación de correlacional se hizo por el coeficiente de Rho de Spearman, donde se alcanza un valor de $Rho=0,783$, poniéndose como relación entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se puede decir que existe una correspondencia entre el liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente,

“En la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017”. Se puede determinar que hay relación entre el liderazgo de los directivos y la evaluación del desempeño del maestro, en este estudio, ya que el nivel establecido como límite cumple los estándares $p < 0.05$ y el coeficiente relación “Rho de Spearman” = 0,783.

Orellana (2019) en su investigación que lleva por nombre “el liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños”, lo que busca el estudio de esta tesis es poder saber si el director está llegando como buen líder hacia los profesores—liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez- faire, reflejándose en sus labores, en nueve colegios privados de el salvador en el periodo el ciclo escolar 2018.

La investigación en base a cantidad, descripción, relación y de corte transversal, con la participación de 105 docentes que pertenecen a 9 colegios privados, quienes resolvieron el cuestionario multifactorial (mql), de 45 ítems, y (b) el cuestionario de autoevaluación docente, para medir el rendimiento de los profesores, de 20 ítems. se utilizó el análisis de retroceso múltiple. de las 3 dimensiones que muestran al director como líder, el liderazgo transaccional arrojó una variable alentadora en cómo se desempeña el maestro. el pronóstico es significativo para todas las medias del desempeño de un maestro en el aula, excepto en cuestión emocional. por ejemplo, los docentes que laboran en colegios cuyos directores están trabajando de 7 años a más mostraron un desempeño aceptablemente mejor en las dimensiones de capacidad pedagógica y emocionalidad. también, se vio una apreciación del liderazgo transformacional menor a nivel de motivación por inspiración.

Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017) en su investigación titulada “La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile”, el propósito de la averiguación es explorar la interacción entre diversos tipos de liderazgo y como se desempeñan los conjuntos de trabajo. Para saber el resultado, se laboró con una muestra de 38 grupos de dirección intermedia en una organización del norte de Chile. Los datos presentan que los estilos de liderazgo argumentan el 58,2% de la varianza en el manejo de la muestra que fue analizada. De igual modo, se debe destacar que el liderazgo transformacional (Test $t= 1,907$; $p < 0,065$), el liderazgo transaccional (Test $t= 2,610$; $p < 0,013$) y el estilo laissez faire (Test $t= -1,867$; $p < 0,071$) nos dan pertinencia estadística a la hora de mostrar resultados del desempeño de los equipos que fueron estudiados.

Antecedentes Nacionales

Peralta (2019) en su tesis de maestría titulada “El liderazgo de los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualmay,2018”, la finalidad de la tesis es mostrar el valor existente entre el liderazgo de los directivos y el manejo de profesores en las IE del distrito de Hualmay,2018, desarrolló una metodología de enfoque en base a cantidad, su análisis es detallado con un diseño no empírico, con una muestra de 132 maestros. Lo mostrado señaló que, si hay una interacción entre el liderazgo y el manejo de los maestros, conforme con la correlación de Spearman con un costo de 0.896. Con relación a la magnitud establecimiento de metas y expectativas que formulan los directivos, la correlación representó una bastante buena sociedad con un beneficio de 0,884. Existe un lazo directo entre el uso de estrategias para la gestión pedagógica y el desempeño de los docentes dentro de las aulas, siendo representado con una muy buena asociación

mostrando un valor de 0,785. Con esto se pudo determinar la relación directa entre el planeamiento, la coordinación, la enseñanza que tienen como líderes a los directivos y el desempeño de la enseñanza de los docentes. La correlación de Spearman fue de 0.815, también representando una buena asociación. Para finalizar podemos establecer que hay una relación directa entre la promoción y participación de la parte directiva en la formación de los docentes y el trabajo dentro de las aulas, la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.861, representando una muy buena asociación. Se puede concluir que existe una relación directa e integrada entre directivos y la eficiencia del docente en las aulas.

Mamani (2019) en su tesis de maestría titulada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en las instituciones educativas de nivel primario ubicadas en el valle de Tambo, UGEL Islay, 2018”, el objetivo que tiene esta tesis es saber la correspondencia que existe entre el liderazgo pedagógico del director y como a raíz de eso se desempeña el docente dentro del aula, en las instituciones educativas de nivel primaria ubicadas en el valle de Tambo, UGEL Islay, 2018, se desarrolló un método cuantitativo, con un total de 333 participantes. Dichos resultados se sustentan en un coeficiente de relación de Pearson cuyo costo es $r=0,618$; lo que sugiere una correlación directa, un costo de $p = 0,000$; que nos sugiere una significatividad menor que 5%. (0,05). Se concluye que el grado de liderazgo pedagógico que muestran los directores de las instituciones educativas de grado primario ubicadas en el valle de Tambo, es el siguiente: El 2% de los docentes que participaron considera como “Poco eficiente” el liderazgo directivo; el 68.6% percibe el liderazgo en un nivel “Poco Eficiente”; el 25.5% percibe un nivel “Eficiente” y solo el 3.9% percibe un nivel “Muy Eficiente”.

Martos (2018) en su tesis para magister titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017", el objetivo es decidir la correlación entre el liderazgo directivo y manejo maestro en la organización educativa de enseñanza primaria N° 80386. Chepén- 2017.

El estudio se basa en un diseño de investigación correlacional , con la participación de veinticuatro maestros, a quienes se les aplicó dos escalas tipo Likert , una para cuantificar el liderazgo directivo con 18 ítems denominada "escala para el liderazgo directivo" y la otra para el trabajo del docente dentro del aula formado por 18 ítems denominada "Escala para el desempeño docente", las dos fueron llevadas por una investigadora, determinándose un alto grado de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron respectivamente 0,800 y 0,808, quedando demostrado gracias a esta investigación que ambos instrumentos presentan un alto nivel de confiabilidad, así mismo también se determinó el nivel de validez de los instrumentos por medio de la prueba llamada Aiken, quedando demostrado que ambos tienen un grado de validez alto y confiable, 0.95 en la escala para el liderazgo directivo y 0.94 en la escala sobre el desempeño docente.

Se llega a la conclusión, según los resultados mostrados que existe una correlación significativa, de acuerdo al resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Onofre (2019) en su tesis de maestría titulada “Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019”, el objetivo de la tesis es establecer la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la institución educativa 1005 – Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019. Planteó un análisis de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con una muestra de diecinueve maestros, a quienes se les aplicó 2 formularios, individualmente por variable de analizada, usando la técnica de la encuesta. La prueba de normalidad de Shapiro Wilk concluyó repartición de datos no habituales, por lo tanto, la aplicación estadística de Rho de Spearman para datos no paramétricos, a un grado de 0,05. El coeficiente de correlación para la contratación de la premisa primordial señaló 0,751**, que forma parte de un rango de correlación alta, directa y positiva. Se concluye con los resultados conseguidos, que se puede asegurar existente interacción significativa entre el liderazgo del director y el funcionamiento maestro de la organización educativa en mención.

Bases teóricas

▪ Teoría de Liderazgo

Chiavenato (2009), nos explica que el liderazgo es la predominación interpersonal ejercida en un definido momento, a través de un proceso de comunicación entre personas para lograr uno o varios objetivos específicos. Existe cuando de repente las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y se comprometen en la participación en la creación de nuevas ideas, por lo tanto, liderazgo consiste en diseñar un ambiente donde las personas se enfoquen constantemente en aprender comprender la realidad y sean aptos de comprometerse de su alrededor.

Sin embargo, para Galiano (2009), nos explica que el liderazgo es la capacidad que tiene un ser humano para articular y descubrir entusiasmo a favor de una visión y misión en conjunto, también ponerse a la vanguardia, sea su cargo con el fin de orientar el desempeño de los demás, demostrando como ejemplo para lograr en ellos cumplir con sus responsabilidades.

Alma Harris (2008), nos habla de las teorías sobre liderazgo que ha generado impacto en las instituciones a lo largo de las últimas décadas y estas son el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional y el liderazgo instruccional o pedagógico, estas teorías se fundamentan en la interacción que determinan los líderes con sus partidarios.

- Liderazgo Transaccional: en este liderazgo se sobreentiende la existencia de un líder, y por otra, sus partidarios. El liderazgo se trata en organizar las labores que se necesitan para conseguir el objetivo o una meta de la institución, y esto se realizará por medio de la transacción entre labores que van a ser encargadas de los partidarios, controlando el trabajo llevado a cabo, evaluando y recompensando a los que cumplan con la tarea encomendada, que el líder irá controlando (bonos económicos primordialmente). Es una perspectiva de liderazgo muy cuestionada por su racionalidad, por incidir por medio del control y por fundamentarse en cambios de estructura dejando de lado el cambio cultural. Esta clase de liderazgo es eficiente para instituciones educativas que poseen una meta clara y fija o para cambios superficiales. No obstante, de la misma forma que nos dice la teoría de cambio, las instituciones educativas anhelan mejoras significativas, necesitan un liderazgo que involucren la cultura y que produzcan un cambio institucional.

- Liderazgo Instruccional o Pedagógico: La teoría sobre liderazgo instruccional (o pedagógico) se originó en los ochenta, con el análisis de escuelas eficientes en entorno de pobreza (Bossert, Dwyer, Rowan y Lee, 1982). Esta investigación nos quiere mostrar el liderazgo orientado a los procedimientos pedagógicos que suceden dentro de una institución educativa, se logra un mejor resultado en la comunidad estudiantil. En esta clase de liderazgo, se propuso la necesidad de girar a partir de una iniciativa burocrática y centrada en la institución, a un liderazgo más involucrado en la educación y el aprendizaje tanto de los alumnos, como de los docentes (Murillo, 2006; Murillo, Barrio y Pérez-Albo, 1999). Por cierto, este parentesco estrecho con la calidad de enseñanza es lo cual equivale al liderazgo pedagógico. Como expone Elmore (2010), Se puede dialogar extensamente del liderazgo estudiantil, también basarse en conceptos filosóficos, pero la circunstancia fundamental para el triunfo de los dirigentes estudiantiles es la habilidad que tienen para mejorar la calidad de la práctica instruccional; por esa razón, el liderazgo es la práctica de optimización educativa, entendida como un crecimiento de calidad y resultados en todo el tiempo. La particularidad principal de esta clase de liderazgo es la dedicación al trabajo que realizan los maestros, entre las actividades alineadas focalizadas son: realizar un feedback sobre estrategias de aprendizaje, enfocándose en cómo se está logrando el desarrollo profesional del maestro, de que no haya distracción o puedan ser interrumpidos en sus labores de docente, de implantar fines relacionados a los resultados de carácter académico, hacer seguimientos de dichos resultados e impulsar altas expectativas (Robinson, 2009).

- Liderazgo Transformacional: determina la importancia del desarrollo de los colaboradores de la institución y la motivación que pueden tener, principalmente los maestros. Este liderazgo proviene de la línea de investigación del mejoramiento académico, el liderazgo pedagógico se inicia en la línea de estudio de la eficiencia escolar. Al ser líneas de investigación que actualmente se vinculan, así también este liderazgo ha sido parte en los aportes del liderazgo pedagógico y viceversa.

Autores como Leithwood y Hopkins respaldan este concepto y presentan un enfoque de liderazgo para que haya un cambio institucional que haga énfasis en las condiciones organizacionales y también del desarrollo de los colaboradores, como de calidad de enseñanza y aprendizaje. Para la optimización estudiantil, el liderazgo debería enfocarse en 2 magnitudes: La educación y aprendizaje por un lado y la capacidad estudiantil por otro. Los líderes que tienen mayor éxito son los que influyen a través de las relaciones interpersonales que afirman y mediante la innovación de la manera en que los docentes imparten sus clases (Robinson, 2009).

En estos tiempos de cambio, crisis y contextos muy complejos, toman mayor relevancia e importancia las figuras capaces de alentar, inspirar y motivar a los colaboradores a lograr los resultados esperados para el éxito futuro de la empresa.

Bass (1985), enfatizó en que el modelo de liderazgo transformacional es algo usual en profesionales con una personalidad, visión y proyección tan marcadas que son capaces en generar cambios positivos en las motivaciones, percepciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de su organización. Un líder se puede definir por las siguientes características:

- Tiene la capacidad de motivar e incentivar, y así lograr un agradable clima laboral.
- Representa un claro ejemplo en cuanto a los valores que quiere mostrar la organización: líder con perfil dinámico, con principios morales, con ética, creatividad, con destreza emocional y comunicación asertiva.
- Diseña un ambiente de laboral donde las prioridades permanecen claras.
- Tiene confianza en su personal a cargo.
- Reconoce las habilidades, capacidades y potencial de sus empleados.
- Los motiva a sentirse parte fundamental para la empresa.
- Resalta la cooperación, autenticidad, el respeto y la comunicación.
- Crea un ambiente de armonía.
- Confía y da seguridad a las personas para que puedan tomar decisiones.
- Motiva y anima a su personal a asumir responsabilidad de sus tareas.
- Da la libertad a los empleados de poder aportar ideas para mejorar la innovación.

Según Bass (1985), el liderazgo transformacional está conformada por cuatro elementos, también conocidas como “las 4 i”, estas son:

- Influencia idealizada (II): El líder es aquella persona a la cual la organización lo visualiza como un modelo a seguir. Ya que no solo demuestra con el ejemplo, sino que también está convencido en lo que busca alcanzar, su trato y ejemplo influye en todos. Es un caballero o una dama que genera inspiración sabiendo y confiando en lo que realiza y en lo que busca alcanzar para el bienestar de la empresa.

Asimismo, esta persona que lidera la organización busca en su equipo obtener las mismas características, con el fin de poder ayudar a las personas, impulsarlas al cambio, siendo él de guía.

- Consideración individualizada (IC): El liderazgo transformacional forma asimismo un liderazgo compasivo. Es así su preocupación por cada persona, se involucra en el crecimiento del cada individuo de forma real y sincera, porque desea que se autorrealicen. Un ser humano valorado, formado y feliz, es alguien con gran valor, compromiso y ayudará para el crecimiento de la organización.
- Motivación inspiradora (IM): Liderar es motivar y, motivar, es apoyar a que cada persona pueda asumir retos, se esfuerce, supere lo que cree que lo limita y con la capacidad en cada ocasión brindar lo mejor de sí misma. De esta manera, el liderazgo transformacional se diferencia en que puede llegar a causar impacto en una persona fácilmente pero eficaz.

Lo que se busca, es que todo colaborador que forma parte de la organización se sienta comprometida con su trabajo, para que así se sienta en la libertad de poder aportar ideas y también pueda tomar decisiones.

- Estimulación intelectual (IS): Hay una característica importante del liderazgo transformacional. En este caso los líderes se encargan de retar a los empleados con el objetivo de que puedan estimular y dar a conocer su creatividad, para que puedan pasar de lo común y cotidiano a lo extraordinario. Y esto solo se puede lograr con dándole confianza, dándoles tareas, responsabilidades y también estimulando su intelecto.

Podemos ver que este enfoque resulta muy interesante y tendría que ser parte de la política empresarial que pueda definir cada lugar e institución. Las personas que investigan esta teoría resaltan que un ejemplo claro de esta clase de liderazgo lo podemos encontrar en Nelson Mandela. Ya que hizo uso de los principios de liderazgo transformacional para derogar el apartheid que fue un sistema de segregación racial en Sudáfrica y Namibia, hasta 1992 y favoreció una modificación en el país Sudáfrica. Y lo pudo lograr. Él es un gran referente que en actualidad nos sirve como inspiración.

- **Teoría de Desempeño docente**

Chiavenato (2000), determina que el desempeño, las acciones o diferentes comportamientos que se pueden observar en los colaboradores son de mayor relevancia el logro de las metas que tiene la institución. Indica que el desempeño laboral óptimo, es la base fundamental de una organización.

Bohórquez (2004), indica que el desempeño laboral como la ejecución alcanzada por el colaborador en la búsqueda de alcanzar los objetivos dentro de la institución cumpliendo con un tiempo establecido.

Hidalgo (2009) indica que el desempeño docente es, inculcar interna y externamente del aula una enseñanza que conlleve a que los estudiantes logren los objetivos de aprendizaje y el perfil idóneo para poder culminar, con lo diseñado por el currículo nacional. Las clases evaluadas, seguimiento de cada estudiante, la comunicación y coordinación con los padres y directivos.

Klinger y Nabaldian (2002), según su teoría de la igualdad, se determina que el desempeño laboral está relacionado con cómo se siente el trabajador con respecto al trato que recibe en la empresa. Y estas apreciaciones de parte del trabajador dan

como resultado un alto grado de lealtad, mayor voluntad y productividad dentro de la organización. En muchas ocasiones esta impresión de parte del trabajador está más vinculada a un estado mental que en hechos. Esto significa que la imparcialidad y el buen trato son piezas fundamentales. También va a influir la buena comunicación entre todos los que conforman niveles organizacionales. La igualdad está constituida por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En el desempeño la comparación de su aporte o desempeño laboral y la gratificación que recibe en relación con otras personas. Con respecto a la equiparación, se trata de la comparación subjetiva de uno respecto a su par.

Por lo tanto, esta teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que los colaboradores reciben y su desempeño, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato, ya sea de manera justa o injusta que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un desempeño determina.

1.2. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la planificación escolar y la enseñanza de calidad en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?

¿Qué relación existe entre la comunicación y cooperación en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planificación escolar y la enseñanza de calidad en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Determinar la relación entre la comunicación y cooperación en la institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe una relación entre la planificación escolar y la enseñanza de calidad en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Existe una relación entre las habilidades gerenciales y el personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Existe una relación entre comunicación y cooperación en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque recolecta datos en la investigación, y de esta manera, se busca obtener información relevante por parte de los profesores hacia su líder directivo en el rubro educativo.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) en esta investigación se recolecta datos para probar hipótesis, midiendo numéricamente los resultados usando métodos estadísticos para posteriormente, de acuerdo con los resultados obtenidos plasmar conclusiones.

Conforme a lo mencionado, este enfoque nos permitirá desarrollar el proceso cuantitativo de Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020.

A través de este enfoque se busca estudiar, medir, describir las variables de estudio, mediante cuestionarios, buscando concatenar los datos, analizarlos y luego elaborar el reporte de resultados y nuestras conclusiones.

Así mismo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) la utilidad y el objetivo primordial de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un criterio o variable conociendo la conducta de otras cambiantes en relación. Esta clase de análisis mide ambas o más cambiantes que se quiere conocer, si permanecen o no en relación con el mismo individuo y de esta forma examinar la correlación.

2.2. Diseño de investigación

La presente tesis es de diseño no experimental, transversal y correlacional.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos dicen que, en una investigación no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

En este estudio se realizó un diseño transversal no experimental porque no se dará tratamiento a las variables del liderazgo del director y el desempeño docente.

Así como también, es transversal, debido a que Cortés e Iglesias (2004) los datos obtenidos son recolectados en un solo momento del tiempo, con el fin de describir variables y analizar su incidencia en un momento específico. Este tipo de investigación es como hacer una toma fotográfica en un determinado momento del problema que se está estudiando.

2.3. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) La población es un grupo conformado de aquellos que concuerdan con determinadas características. Las poblaciones deben ubicarse únicamente por sus características de contenido, lugar y tiempo.

La población de estudio es de 20 docentes. Asimismo, se utilizó la muestra censal donde se incluyó a toda la población por ser reducida.

En ese sentido, Ramírez (2012) nos indica que la muestra censal se caracteriza por incluir a toda la población. Por ello, la población a investigar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la recolección de datos la técnica que utilizaremos será la encuesta, la cual tiene 6 partes, que son las 6 dimensiones que nos ayudarán a determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución

educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia –
Lima – Perú – 2020

Para el desarrollo de la encuesta se elaboró un cuestionario, que consta de 40 preguntas, dividida en 2 variables, estas son: liderazgo del director y desempeño docente. El medio de calificación fue con una escala de Likert de 1 al 5, el cual facilitará previamente la codificación de las respuestas de los docentes obtenidos mediante Google Forms.

Validez

Bernal (2016) Nos indica que un instrumento de medición es válido cuando es medible de acuerdo para lo cual fue destinado.

La validez del cuestionario se determinó mediante un juicio de expertos, a cargo de tres especialistas del área educativa, quienes determinaron la validez de las preguntas de nuestro cuestionario.

Tabla 01

Validez de contenido del instrumento

Grado Académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
Mg.	Ana Melva Anaya Bernardo	Aplicable
Mg.	Cristian Joel Martínez Agama	Aplicable
Dra.	Mónica Regalado Chamorro	Aplicable

Fuente: Base de datos elaboración propia

Confiabilidad

El cuestionario fue validado mediante un juicio de expertos, en la cual Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos indican que la confiabilidad de un instrumento radica en su aplicación repetitiva a un mismo individuo u objeto

elaborando resultados iguales. Es por ello, que determina el objeto de lo que se va a medir, de acuerdo a una verdad.

Tabla 02

Alfa de Cronbach	N de Elementos
,874	40

Fuente: Base de datos elaboración propia

Según los resultados obtenidos, con un Alfa de Cronbach de 0,874 se determina que existe un grado de confiabilidad del instrumento conforme.

2.5. Procedimiento

La presente investigación se realizó de la forma siguiente:

Se determinó las bases teóricas para buscar la información adecuada para desarrollar el tema de investigación.

Se buscó diferentes tesis, artículos de investigación en repositorios de diferentes universidades del ámbito local e internacional con la finalidad de encontrar información relevante que ayude a la mejora de mi investigación.

Se contextualizó el tema con diferentes técnicas para identificar qué métodos son los idóneos, y saber de qué manera plantearemos los instrumentos de medición.

El cuestionario se desarrolló con preguntas relacionadas a las dimensiones expuestas en base al objetivo general que es determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020, cabe recalcar que el cuestionario fue correctamente validado por juicio de expertos, que fue conformado

por tres especialistas que ayudaron a que las preguntas sean objetivas y adecuadamente argumentadas.

El desarrollo del cuestionario fue aplicado a 20 docentes de la institución educativa.

Posteriormente, con los resultados obtenidos, se utilizaron dos programas estadísticos para analizar los resultados, para luego plantear las conclusiones del presente trabajo de investigación, estos son:

- IBM SPSS Statistics 25.
- Microsoft Excel (resultados y gráficos)

2.6. Aspectos éticos

Dentro de este contexto se han considerado aspectos éticos alcanzados durante el proceso de obtención y procesamientos de datos, asegurando que toda la información es correcta y confiable. En el desarrollo de esta investigación se garantizará que los datos alcanzados no serán divulgados, ratificando la veracidad, confiabilidad y valor ético.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para la interpretación de los resultados obtenidos a través de los cuestionarios online que se aplicaron a nuestra muestra, se usará tablas y gráficos.

Contrastación de hipótesis general.

3.1. Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.

- Prueba de Shapiro Wilk:

Tabla 03

Prueba de Shapiro Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Del director	,209	20	,022	,916	20	,084
Planificación Escolar	,162	20	,175	,938	20	,220
Habilidades Gerenciales	,166	20	,148	,957	20	,489
Comunicación	,208	20	,024	,866	20	,010
Enseñanza De Calidad	,118	20	,200*	,958	20	,512
Personal Comprometido	,146	20	,200*	,932	20	,168
Cooperación	,115	20	,200*	,972	20	,800
Desempeño Docente	,110	20	,200*	,979	20	,922

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Obtenido del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

Los datos obtenidos permiten comprobar el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal (No paramétrica), si es mayor a 0.05 la distribución es normal (Paramétrica)

Tabla 04

Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.

Variab les	Variable	Estadística de Correlación
Liderazgo del director <i>Paramétrica</i>	Desempeño Docente <i>Paramétrica</i>	Rho de Pearson
Planificación Escolar <i>Paramétrica</i>	Enseñanza de Calidad <i>Paramétrica</i>	Rho de Pearson
Habilidades Gerenciales <i>Paramétrica</i>	Personal Comprometido <i>Paramétrica</i>	Rho de Pearson
Comunicación <i>Paramétrica</i>	Cooperación <i>Paramétrica</i>	Rho de Pearson

Fuente: Elaboración propia

Debido a que las variables y dimensiones a correlacionar son Paramétricas, corresponde a utilizar el estadístico de correlación Rho de Pearson.

3.2. Contrastación de hipótesis.

Contrastación de hipótesis general:

Correlación entre la variable Liderazgo del director y la variable Desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020.

Tabla 05

Correlación entre la variable Liderazgo del director y la variable Desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020.

Correlaciones

		Liderazgo	Desempeño
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,539 [*]
	Sig. (bilateral)		,014
	N	20	20
Desempeño	Correlación de Pearson	,539 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Obtenido del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

- **Decisión Estadística**

El nivel de correlación entre la variable Liderazgo del director y la variable desempeño docente es ($r = ,539$); refleja que se está dando una correlación positiva entre las variables de estudio.

Dado que el valor de $p = ,014$ se encuentra por debajo del nivel de significación del error máximo permitido ($,05$), significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, que existe correlación positiva entre la variable liderazgo del director y la variable desempeño docente.

- **Conclusión Estadística:**

Por lo tanto, existe evidencia estadística que hay una relación positiva entre la variable liderazgo del director y la variable desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima - Perú ($0.014 \leq 0.05$)

Contrastación de hipótesis específicas:

1. Correlación entre la dimensión Planificación Escolar y la dimensión Enseñanza de Calidad en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Tabla 06

Correlación entre la dimensión Planificación Escolar y la dimensión Enseñanza de Calidad en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Correlaciones			
		Dimensión Planificación Escolar	Dimensión Enseñanza de Calidad
Dimensión Planificación Escolar	Correlación de Pearson	1	,202
	Sig. (bilateral)		,392
	N	20	20
Dimensión Enseñanza de Calidad	Correlación de Pearson	,202	1
	Sig. (bilateral)	,392	
	N	20	20

Fuente: Obtenido del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

- **Decisión Estadística**

El nivel de correlación entre la dimensión planificación escolar y la dimensión enseñanza de calidad es ($r = ,202$); refleja que se está dando una correlación baja entre las variables de estudio.

Dado que el valor de $p = ,392$ se encuentra por encima del nivel de significación del error máximo permitido ($,05$), significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, esto quiere decir, que no existe correlación entre la dimensión Planificación Escolar y la dimensión Enseñanza de Calidad

- **Conclusión Estadística**

Por lo tanto, existe evidencia estadística que no hay una relación entre la dimensión planificación escolar y la dimensión enseñanza de calidad de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima - Perú ($0.392 > 0.05$)

2. Correlación entre la dimensión habilidades gerenciales y la dimensión personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Tabla 07

Correlación entre la dimensión Habilidades Gerenciales y la dimensión Personal Comprometido en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Correlaciones			
		Dimensión Habilidades Gerenciales	Dimensión Personal Comprometido
Dimensión Habilidades Gerenciales	Correlación de Pearson	1	,206
	Sig. (bilateral)		,384
	N	20	20
Dimensión Personal Comprometido	Correlación de Pearson	,206	1
	Sig. (bilateral)	,384	
	N	20	20

Fuente: Obtenido del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

- **Decisión Estadística**

El nivel de correlación entre la dimensión habilidades gerenciales y la dimensión personal comprometido es ($r = ,206$); refleja que se está dando una correlación baja entre las variables de estudio.

Dado que el valor de $p = ,384$ se encuentra por encima del nivel de significación del error máximo permitido ($,05$), significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, esto quiere decir, que no existe correlación entre la dimensión habilidades gerenciales y la dimensión personal comprometido.

- **Conclusión Estadística**

Por lo tanto, existe evidencia estadística que no hay una relación entre la dimensión habilidades gerenciales y la dimensión personal comprometido de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima - Perú ($0.384 > 0.05$)

3. Correlación entre la dimensión comunicación y la dimensión cooperación en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Tabla 08

Correlación entre la dimensión Comunicación y la dimensión Cooperación en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020

Correlaciones			
		Dimensión Comunicación	Dimensión Cooperación
Dimensión Comunicación	Correlación de Pearson	1	,401
	Sig. (bilateral)		,080
	N	20	20
Dimensión Cooperación	Correlación de Pearson	,401	1
	Sig. (bilateral)	,080	
	N	20	20

Fuente: Obtenido del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.

- **Decisión Estadística**

El nivel de correlación entre la dimensión comunicación y la dimensión cooperación es ($r = ,401$); refleja que se está dando una correlación baja entre las variables de estudio.

Dado que el valor de $p = ,080$ se encuentra por encima del nivel de significación del

error máximo permitido ($,05$), significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, esto quiere decir, que no existe correlación entre la dimensión comunicación y la dimensión cooperación.

- **Conclusión Estadística**

Por lo tanto, existe evidencia estadística que no hay una relación entre la dimensión comunicación y la dimensión cooperación de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima - Perú ($0.080 > 0.05$).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, los resultados de este estudio destacan que el nivel de correlación entre las variables liderazgo del director y desempeño docente es de $r = ,539$; está reflejando que se está dando entre ellas una correlación positiva. Así mismo dado que el valor de $p = 0,14$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de trabajo.

Por otro lado, existe coincidencia con la investigación de Onofre (2019), la que, obtuvo una correlación de Spearman ,751, se aprecia un nivel de correlación alta, directa y positiva, es decir, si existe relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la Institución educativa 1005 – Jorge Chávez Dartnell.

Por lo tanto, a los antecedentes de nuestra investigación que se relaciona con las variables, citamos a Onofre A. (2019), en su tesis de tipo correlacional titulada “Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 – Jorge Chávez Dartnell, Breña, 2019”, la cual respalda nuestros resultados del estudio de investigación al indicar si existe relación significativa entre la variable liderazgo del director y la variable desempeño docente.

Según Galiano (2009), nos explica que el liderazgo es la capacidad que tiene un ser humano para articular y descubrir entusiasmo a favor de una visión y misión en conjunto, también ponerse a la vanguardia, sea su cargo con el fin de orientar el desempeño de los demás, demostrando como ejemplo para lograr en ellos cumplir con sus responsabilidades.

Para Chiavenato (2000), dice que el desempeño docente, se define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza

más relevante con la que cuenta una organización. Por esta razón, se podría decir que hay una relación entre ambas dimensiones.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados de estudio destacan que el nivel de correlación entre las dimensiones planificación escolar y enseñanza de calidad es $r = ,539$; está reflejando que se está dando una correlación baja entre ellas. Así mismo dado que el valor de $p = ,392$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, rectificando que no existe correlación entre ambas dimensiones, según el autor Peralta (2019) en su tesis de maestría titulada "El liderazgo de los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualmay, 2018", contradice a nuestros resultados ya que él señala que es importante la planificación, coordinación y la evaluación de la enseñanza que lideran los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes. Por lo tanto, se concluye que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño de los docentes, debido a la correlación de Spearman que registra un valor de 0.896 siendo una magnitud muy buena.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados de este estudio destacan que el nivel de correlación entre las dimensiones habilidades gerenciales y personal comprometido es de $r = ,206$; está reflejando que se está dando entre ellas una correlación baja. Así mismo dado que el valor de $p = ,384$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de trabajo. Nuestros resultados se contradicen con lo mencionado según el autor Martos (2018), en su tesis para magister titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017", señala que también es importante desarrollar habilidades gerenciales. Se llega a la conclusión, según los resultados mostrados que existe una correlación significativa, de acuerdo al resultado obtenido

mediante el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,883$ (existiendo una correlación alta y directa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) lo cual quiere decir que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, por lo tanto, se rechaza la H_0 , quedando verificada la hipótesis general.

Según Bass (1985), el liderazgo transformacional está conformada por 4 elementos, también conocidas como "Las cuatro i", una de ellas es la motivación inspiradora, lo cual dará motivos para que cada colaborador, personal se sienta comprometido a lograr ser mejor, esforzarse, afronte retos, se supere a sí mismo y sea capaz de dar siempre lo mejor de sí. El fin es lograr que todo colaborador se comprometa con los objetivos de la organización.

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados de este estudio destacan que el nivel de correlación entre las dimensiones comunicación y cooperación es de $r = ,401$; está reflejando que se está dando entre ellas una correlación baja. Así mismo dado que el valor de $p = ,080$; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de trabajo. Nuestros resultados se contradicen con lo mencionado según el autor Peralta (2019), en su tesis para magister titulada "El liderazgo de los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas del distrito de hualmay,2018", señala que tanto la comunicación y cooperación son importantes entre docentes. Se llega a la conclusión, según los resultados mostrados, la correlación de Spearman devolvió un valor de 0.861, representando una muy buena asociación. Así mismo existe una relación directa e integrada entre directivos y la eficiencia del docente en las aulas.

Limitaciones

Se encontró dificultad para obtener información acerca de nuestras dos variables de estudio en nuestra investigación.

Debido a la coyuntura mundial que estamos atravesando en la actualidad debido a la pandemia de coronavirus COVID-19 tuve dificultad con respecto a la validación de mis instrumentos de recolección de datos, así como también problemas de conexión a internet por mi zona de residencia para el proceso de mi investigación.

Se evidenció dificultad en el manejo del programa estadístico IBM SPSS Statistics 25, por lo cual, investigué mediante tutoriales en la plataforma Youtube sobre su uso. Cabe destacar, que el programa mencionado se obtuvo de manera gratuita por un tiempo limitado.

Se presentó dificultad al realizar los cuestionarios de manera presencial, debido a la coyuntura antes mencionada; por ello, se realizaron de manera online a través de Google Formularios.

Se encontró dificultad al realizar las discusiones de la investigación, porque no se encontraron tesis que contengan la contratación de la hipótesis de las dimensiones

Implicancias

Teórica

Los hallazgos encontrados en esta investigación de liderazgo del director y desempeño docente tienen relación con las teorías de Chiavenato (2009), nos describe que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en un determinado momento, a través de un proceso de comunicación entre personas para lograr uno o varios objetivos específicos. Existe cuando de repente los seres humanos dejan de ser víctimas de las circunstancias y se comprometen en la participación en la creación de nuevas, por lo tanto, liderazgo consiste en diseñar un ambiente donde las personas se enfoquen constantemente en aprender comprender la realidad y sean aptos de comprometerse de su alrededor.

Práctica

La presente investigación, fue realizada con el fin de determinar la relación de liderazgo y desempeño docente en una institución educativa, con el fin de lograr soluciones que beneficien tanto a la institución como a los colaboradores.

Metodológica

Se tuvo que recurrir a técnicas de investigación con el fin de llegar a los objetivos del estudio en mención, como el uso de un cuestionario para medir el liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa. De esta manera, los resultados obtenidos se apoyarán en técnicas válidas para su normal desarrollo.

4.2 Conclusiones

Según los datos y resultados obtenidos en la presente investigación “Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú - 2020”, se describirá las conclusiones siguientes conforme a los objetivos planteados:

PRIMERA: Respecto al objetivo general que consiste en: determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020”, se obtuvo un estadístico de R de Pearson de ,539; lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables de estudio y un p valor de ,014; que se encuentra por debajo del nivel de significación del error máximo permitido (,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, que existe una relación significativa entre la variable Liderazgo del Director y la variable Desempeño Docente.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico, que consiste en “Determinar la relación entre la planificación escolar y la enseñanza de calidad en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020”, se

obtuvo un estadístico de R de Pearson de ,202; lo que significa que existe una correlación baja entre las dimensiones de estudio y un p valor de ,392; que se encuentra por encima del nivel de significación del error máximo permitido (.05), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, no existe una relación significativa entre la dimensión Planificación Escolar y la dimensión Enseñanza de Calidad.

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico, que consiste en “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020”, se obtuvo un estadístico de R de Pearson de ,206; lo que significa que existe una correlación baja entre las dimensiones de estudio y un p valor de ,384; que se encuentra por encima del nivel de significación del error máximo permitido (.05), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, no existe una relación significativa entre la dimensión Habilidades Gerenciales y la dimensión Personal Comprometido.

CUARTA: Respecto al tercer objetivo específico, que consiste en “Determinar la relación entre comunicación y cooperación en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020”, se obtuvo un estadístico de R de Pearson de ,401; lo que significa que existe una correlación baja entre las dimensiones de estudio y un p valor de ,080; que se encuentra por encima del nivel de significación del error máximo permitido (.05), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, no existe una relación significativa entre la dimensión Comunicación y la dimensión Cooperación.

REFERENCIAS

- Arana, L. M., & Coronado, J. M. (2017). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. (tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *Educación*, 47(2), 253-275.
- Carlson, B. A. (2000). ¿Qué nos enseñan las escuelas sobre la educación de los niños pobres en Chile? *Revista de la CEPAL*.
- Claire, M., & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). «Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 110.
- Guzmán, J. C. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*, 33(SPE), 129-141.
- Llacsahuanga, L. A. (2018) Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la IE "Lizardo Montero"- Ayabaca: Plan de acción. (tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, Perú.

- Mamani, J. A. (2019). Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario ubicadas en el valle de Tambo, Ugel Islay-2018. (tesis de maestría). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa, Perú.
- Pacco, L. A. (2015). Estilos de liderazgo del director y su influencia en el desempeño laboral de docente. (tesis de maestría). Universidad Nacional Del Altiplano, Puno, Perú.
- Quispe, P. (2011). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú.
- Raczynski, D., & Guzmán, G. (2005). Efectividad escolar y cambio educativo en condiciones de pobreza en Chile.
- Rangel, J. F., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos*, 18(2), 208-227.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2).
- Zapata, D. K. (2014). La "Innovación" como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones. (Tesis de pregrado) Universidad Militar "Nueva Granada", Bogotá, Colombia.
- Zevallos, L. A. (2014). Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilay-2013. (tesis de doctoral). Universidad Nacional Del Altiplano, Puno, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 1. Modelo de Matriz de Consistencia

MODELO DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍAS
<p>GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Liderazgo del director y Desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020</p>	<p>Independiente:</p> <p>EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR</p>	Planificación escolar	Resultados escolares	<p>Tipo de investigación Es una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño de investigación Es de carácter no experimental, con corte transversal.</p> <p>Muestra Es representativa y está conformada por 20 docentes que trabajan en una institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
			Habilidades gerenciales	Rendimiento Gerencial	
			Comunicación	Nivel de comunicación	
<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación escolar y la enseñanza de calidad en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre las comunicación y cooperación en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020?</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la planificación escolar y la enseñanza de calidad en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el personal comprometido en la institución educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020</p> <p>Determinar la relación entre comunicación y cooperación en la Institución Educativa que se encuentra en la av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú – 2020</p>	<p>Dependiente:</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p>	Enseñanza de calidad	Resultados de capacitación	
			Personal comprometido	Medición del desempeño académico	
			Cooperación	Resultados de trabajo por objetivos	

ANEXO N° 2. Modelo de Matriz de Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	RANGO
Variable Independiente: EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR	El liderazgo pedagógico de un director, a nivel de escuelas, desempeña un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas, y en el impacto que presentan sobre la calidad del aprendizaje de los alumnos. (Rodríguez -2014)	Las presentes variables están distribuidas por 3 dimensiones e indicadores, los cuales serán medidos con un cuestionario virtual.	Rendimiento escolar	Resultados escolares	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Encuesta Escala de Likert Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Habilidades gerenciales	Rendimiento Gerencial	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
			Comunicación	Nivel de comunicación	15, 16, 17, 18, 19, 20	
Variable Dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE	"EL desempeño docente, esta también sujeta al compromiso y a la autorreflexión de su actuar en su labor educativa, con el fin de brindar un servicio de calidad. Además, se relaciona con la habilidad social para desenvolverse en la función asignada, direccionándose al diseño curricular en relación con la planificación de las temáticas en sus planes y unidades didácticas, que incluyan saberes y conocimientos (Minedu, 2014)".	Las presentes variables están distribuidas por 3 dimensiones y 3 indicadores, los cuales serán medidos con un cuestionario virtual.	Enseñanza de calidad	Resultados de capacitación	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	Encuesta Escala de Likert Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Personal comprometido	Medición del desempeño académico	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	
			Cooperación	Resultados de trabajo por objetivos	35, 36, 37, 38, 39, 40	

ANEXO N° 3. Instrumento de recolección de datos

ANEXO 1: INSTRUMENTO

“LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ - 2020”

Estimado(a) docente:

El propósito de este cuestionario es conocer la relación entre liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de independencia – Lima – Perú - 2020”

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES:

- Al responder cada uno de los ítems, Usted marcará solo una de las alternativas propuestas.
- Marca con un “X” en los casilleros en blanco. Utilice la siguiente escala.

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

VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR					
Dimensión 1: Planificación escolar	1	2	3	4	5
1. Se trabaja en base a los objetivos trazados por el director.					
2. Se mide el logro de los resultados de los alumnos mensualmente.					
3. El director plantea metas periódicamente a toda su plana docente.					
4. El director promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales.					
5. Fomenta la capacitación constante de sus docentes para alcanzar los resultados esperados de sus alumnos.					
6. Conduce el proceso de enseñanza y evalúa permanentemente a los docentes.					
7. Monitorea a sus docentes para que realicen un buen desempeño para el aprendizaje de los alumnos.					
Dimensión 2: Habilidades gerenciales	1	2	3	4	5
8. Analiza su rendimiento gerencial al terminar el período escolar.					
9. Busca mejorar su rendimiento propio y el de sus docentes.					
10. El director cumple sus funciones laborales eficientemente.					
11. El director delega funciones a algunos docentes.					
12. El director coordina con su personal docente antes de tomar una decisión.					
13. Planifica, organiza, controla todo el período escolar de manera adecuada el director.					
14. Analiza la evolución de cada docente el director.					

Dimensión 3: Comunicación	1	2	3	4	5
15. Genera un buen clima institucional.					
16. Se dirige de forma adecuada a sus docentes.					
17. Es capaz de solucionar los problemas presentados en la institución.					
18. Mide el nivel de comunicación que hay entre todo el personal.					
19. Asume sus responsabilidades como director de la institución.					
20. Se comunica efectivamente y transmite de manera concisa el mensaje.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE					
Dimensión 1: Enseñanza de calidad	1	2	3	4	5
21. Participas en las capacitaciones orientadas a mejorar la enseñanza académica.					
26. Participas de manera activa en las capacitaciones.					
22. Lo aprendido en las capacitaciones te ayudan a desenvolverte mejor en el aula.					
23. Manejas diversas estrategias pedagógicas.					
24. Utilizas recursos tecnológicos y didácticos para las áreas que enseña.					
26. Alcanzas medir tus resultados a corto plazo.					
27. Consideras que ejecutas de manera óptima, todos tus conocimientos.					
Dimensión 2: Personal comprometido	1	2	3	4	5
28. Busca estrategias nuevas para captar la atención de sus alumnos.					
29. Preparas tu material con anticipación y siguiendo los parámetros establecidos por el director.					
30. Tienes una actitud positiva.					
31. Innovas constantemente para motivar a sus alumnos.					
32. Fomentas la autonomía del alumnado.					

33. Mides tu desempeño académico en clases.					
34. Buscas mejorar tu desempeño para alcanzar tus objetivos.					
Dimensión 3: Cooperación	1	2	3	4	5
35. Promueves la participación activa de tus alumnos durante las clases.					
36. Sabes escuchar a tus colegas, alumnos y adaptarse a sus necesidades.					
37. Buscas ser colaborativo y trabajar en equipo para alcanzar las metas					
38. Sigues los parámetros establecidos por el director para el logro de los objetivos institucionales					
39. Logras cooperar con tus colegas para que alcancen las metas planteadas por el director.					
40. Logras alcanzar los resultados planteados en conjunto con tus colegas.					

ANEXO N° 4. Validación del instrumento por expertos

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

ANAYA BERNARDO ANA MELVA

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

Universidad Privada del Norte

FECHA:

12 DE NOVIEMBRE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL
DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ - 2020"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?			
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

.....



Firma del

DNI: 08481462

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster (x) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

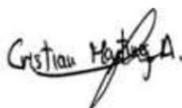
FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ - 2020"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los items indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:



Firma del DOCENTE Mg. Cristian Joel Martinez Agama

DNI 44615127

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

REGALADO CHAMORRO, MONICA

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor (X) Magister () Licenciado (X) Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

Universidad Privada del Norte

FECHA:

12 DE NOVIEMBRE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE SE ENCUENTRA EN LA AV. CHINCHAYSUYO DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA – LIMA – PERÚ - 2020"

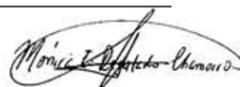
Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los items indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?			
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

.....

Firma del



DNI: 41446703