



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Percepción del desempeño docente y liderazgo del director, Lima, 2014
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

AUTORA

Doris Ivonne Rivas Romero

ASESOR

Dr. Fernando Ledesma Cruz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad y servicio

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

.....
Mgr. XXXXXXXXXXXX
PRESIDENTE

.....
Mgr. XXXXXXXXXXXXX
SECRETARIO

.....
Dr. XXXXXXXXXXXXX
VOCAL

Dedicatoria

A mis hijas, quienes son el motivo de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la vida.

Declaración de Autenticidad

Yo Doris Ivonne Rivas Romero con DNI N° 08672661, afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela Profesional de Educación e Idiomas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis *Percepción del desempeño docente y liderazgo del director, Lima, 2014*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, octubre del 2017.

Doris Ivonne Rivas Romero

DNI 08672661

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada *Percepción del desempeño docente y liderazgo del director, Lima, 2014*, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Educativa y Acreditación.

Doris Ivonne Rivas Romero
DNI 08672661

Índice

	Páginas
Introducción	12
Método	29
Resultados	39
Discusión	51
Conclusiones	55
Recomendaciones	57
Referencias bibliográficas	58
Anexos	
Anexo 1. Cuestionario de Liderazgo	63
Anexo 2. Cuestionario de Desempeño Docente	65
Anexo 3. Matriz del experto y validador 1 de los instrumentos de evaluación	69
Anexo 4. Matriz del experto y validador 2 de los instrumentos de evaluación	71
Anexo 5. Matriz del experto y validador 3 de los instrumentos de evaluación	73
Anexo 6. Base de datos de la Variable 1 Liderazgo del director	75
Anexo 7. Base de datos de la Variable 2 Desempeño Docente	81
Anexo 8. Base de Confiabilidad de la Variable 1	89
Anexo 9. Base de Confiabilidad de la Variable 2	90
Anexo 10. Certificados de Validez Experto 1	94
Anexo 11. Certificados de Validez Experto 2	96
Anexo 12. Certificados de validez experto 3	98

Lista de tablas

Tabla 1. Definición conceptual y operacional de variables	30
Tabla 2. Variable 1 Desempeño docente	31
Tabla 3. Variable 2 Liderazgo del director	32
Tabla 4. Características de la población de docentes	33
Tabla 5. Población total de docentes de las instituciones educativas	34
Tabla 6. Cuestionario para medir el liderazgo del director	34
Tabla 7. Cuestionario para medir el desempeño docente	35
Tabla 8. Resultado SPSS de la Variable 1	36
Tabla 9. Resultado SPSS de la Variable 2	36
Tabla 10. Cuadro de evaluación de juicio de expertos	37
Tabla 11. Prueba de Normalidad	37
Tabla 12. Niveles de la variable Liderazgo	39
Tabla 13. Niveles de la variable Desempeño Docente	40
Tabla 14. Niveles de la Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	41
Tabla 15. Niveles de la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	42
Tabla 16. Niveles de la Dimensión Participación de los docentes en la gestión	43
Tabla 17. Niveles de la Dimensión Desarrollo de la profesionalidad de los docentes	44
Tabla 18. Distribución y frecuencias de las variables	45
Tabla 19. Correlación entre el Liderazgo y el desempeño Docente	46
Tabla 20. Correlación entre el Liderazgo y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	47
Tabla 21. Correlación entre el Liderazgo y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	48
Tabla 22. Correlación entre el Liderazgo y la Participación de los Docentes en la gestión de la escuela	49
Tabla 23. Correlación entre el Liderazgo y el Desarrollo de la profesionalidad de los docentes	50

Lista de figuras

Figura 1. Niveles de la variable Liderazgo del director	39
Figura 2. Niveles de la variable Desempeño Docente	40
Figura 3. Niveles de la Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	41
Figura 4. Niveles de la Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	42
Figura 5. Niveles de la Dimensión Participación de los docentes en la gestión	43
Figura 6. Niveles de la Dimensión Profesionalidad de los docentes	44
Figura 7. Distribución y frecuencia de las variables	45

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la percepción del desempeño docente y liderazgo del director, Lima, 2014, enfoque cuantitativo, tipo básico, método descriptivo correlacional, diseño no experimental, y corte transversal, se utilizó una población de 150 docentes a quienes se les aplicaron los cuestionario: Evaluación del liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente, y Cuestionario del Marco del Desempeño Docente del Ministerio de Educación, los cuales fueron sometidos a procesos de validez a través del juicio de tres expertos y para establecer su fiabilidad se aplicó a un piloto y se midió con el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados del análisis de relación entre las variables, mostraron que existe relación directa y significativa ($r = ,591$) entre la variable liderazgo y el desempeño docente.

Palabras clave: Liderazgo del director, desempeño docente, gestión de los aprendizajes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the perception of teacher performance and the director's leadership, Lima, 2014, quantitative approach, basic type, correlational descriptive method, non-experimental design, and cross-section, a population of 150 teachers was used. The questionnaire was applied to them: Evaluation of the director's leadership and its relation with the teaching pedagogical performance, and the Teacher Performance Framework Questionnaire of the Ministry of Education, which were subjected to validity processes through the judgment of three experts and for to establish its reliability was applied to a pilot and was measured with the Alpha coefficient of Cronbach. The results of the relationship analysis between the variables showed that there is a direct and significant relationship ($r = .591$) between the variable leadership and the teaching performance.

Key words: Leadership of the director, teaching performance, management of learning.

Introducción

El desempeño docente es la capacidad, habilidad y actitud que muestra el profesional en pedagogía para llevar a cabo su función educativa en el ámbito escolar, condición que le confiere calidad profesional. El liderazgo del director es el rol que asume la primera autoridad de la escuela para crear las condiciones necesarias que promuevan la eficacia de la organización escolar y la calidad educativa. Sin embargo, los directores de tres instituciones educativas de secundaria del distrito de San Martín de Porras mostraron incapacidad para el liderazgo frente al desempeño de los docentes, no gestionaron un adecuado ambiente de aprendizaje y tampoco los acompañaron ni orientaron en los procesos pedagógicos para mejorar su desempeño; los directores no guiaron la planificación pedagógica, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la escuela y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes.

Vargas (2013), *La gestión del director y su relación con el desempeño docente en la escuela de educación básica Ángel Polivio Márquez Pacheco del Cantón Huaquillas, Ecuador*, tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del director con el desempeño docente en la escuela de educación básica Ángel Polivio Márquez Pacheco del Cantón Huaquillas, Ecuador, método de investigación descriptiva correlacional básica, diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 160 docentes, para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición, se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de ,755 y el p valor es de ,001 por lo tanto existe una relación directa y un nivel de significancia menor que ,05 motivo por el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que sugiere que la gestión del director se relaciona con el desempeño docente.

Pedro (2012), *Procesos de planificación en Matemáticas y autonomía escolar, Bogotá*, investigación en educación, pedagógica y formación docente, Universidad de los Andes, Colombia; cuyo objetivo fue demostrar que las instituciones

educativas adapten el currículo a su contexto con la guía de lineamientos curriculares publicados por el gobierno, el método de investigación fue descriptiva, de diseño experimental con perspectiva cualitativa, la población fue con docentes de Matemáticas de 18 escuelas de Bogotá de las cuales cuatro fueron privadas y el resto públicas , los resultados demostraron que los profesores no tenían los conocimientos y capacidades para adaptar el currículo de Matemáticas a su contexto, es decir planificar sus propios diseños curriculares.

Urdaneta (2014), *Intervención didáctica mediante la articulación de estilos de aprendizaje y estrategias de enseñanza para mejorar el rendimiento académico en la comprensión de textos en inglés*, Isla de Margaritas, Venezuela; tesis para optar el grado de Doctor en educación, Universidad de Córdoba, España; cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la articulación de los estilos de aprendizaje y las estrategias de enseñanza a partir de la intervención didáctica en el rendimiento académico de los y las estudiantes de la carrera de Informática en la comprensión lectora de textos en inglés con propósitos específicos, método de investigación exploratoria y descriptiva, diseño no experimental correlacional, población 81 estudiantes de dos secciones de la asignatura inglés, se analizaron los estilos de aprendizaje de los estudiantes a partir de la aplicación del Cuestionario LSI y una entrevista semi-estructurada. Los resultados fueron que la articulación de los estilos de aprendizaje y las estrategias de enseñanza a través de la intervención didáctica se plantea como un innovador enfoque instruccional que permitirá mejorar el rendimiento académico en la comprensión de textos escritos en inglés.

Fiallo (2010), *La participación comunitaria en la gestión de las escuelas PROHECO, el caso del municipio de Teupasenti, El Paraíso*, tesis para optar el grado de Máster en gestión de la Educación en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras; cuyo objetivo fue valorar las formas de participación comunitaria en la gestión institucional en las escuelas PROHECO del municipio Teupasenti, El Paraíso, es una investigación no experimental descriptiva, el muestreo que se realizó es no probabilístico

intencionado realizado con un director, 14 directivos, 28 docentes de las escuelas PROHECO, se utilizaron tres cuestionarios validados para la recolección de datos, uno para el director, otro para los directivos y el otro para los docentes, los resultados fueron $\rho = ,698$ con un nivel de significancia de $,00$, .es decir que entre mayor organizada esté la población educativa de las escuelas PROHECO tendrán mejores niveles de conducción y eficiencia.

Flores (2008), *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente, Viña del Mar, Chile*; tesis para optar el grado de Doctor en la Universidad Complutense de Madrid; cuyo objetivo fue describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores de Educación Básica de 1º y 2º ciclo de las escuelas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar, de las competencias que movilizan y ponen en acción en la preparación para la enseñanza, la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes, de la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y las responsabilidades sociales y cómo son evaluados por sus superiores jerárquicos en esas mismas competencias los profesores de Educación Básica del 1º ciclo, método descriptivo, diseño de estudio no experimental, con una muestra de 488 docentes del 1º al 8º básico de 44 escuelas de la comuna de Viña del Mar, los instrumentos usados fueron dos, la autoevaluación de las competencias que los profesores movilizan en su desempeño profesional y el mismo que se transformó para su evaluación. Esta investigación permitió establecer una relación positiva ($\rho = ,520$, $p = ,001$), es decir las evaluaciones de las competencias que los profesores movilizan por parte de sus superiores jerárquicos difieren significativamente de las autoevaluaciones realizadas por los propios profesores.

Riffo (2014), *Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales, Barcelona, 2014*, tesis para optar el grado de Doctor, Universidad Autónoma de Barcelona, España; cuyo objetivo fue conocer la eficacia de la aplicación de planes de mejoramiento educativo en el contexto del sistema de aseguramiento de la calidad de la gestión escolar en establecimientos

municipales de las diferentes regiones de España, la investigación fue cuantitativa no experimental descriptiva de tipo correlacional y la población la constituyeron 221 establecimientos escolares de enseñanza básica de las diferentes regiones del país adscritos al sistema de aseguramiento de la calidad de la gestión escolar, los instrumentos utilizados para obtener información fueron informes de los resultados de una autoevaluación a docentes y entrevistas a equipos directivos. Se concluyó que un buen número de establecimientos escolares municipales (74.50%) subió en forma sostenida sus resultados ejecutando planes de mejoramiento educativo gracias a la gestión educativa a partir del SACGE y la ley SEP, es decir se observó que ($\rho = ,689$ con un nivel de significancia de ,00).

López (2013), *La autoevaluación institucional y el desempeño docente en la calidad del servicio educativo que brinda la Escuela de Educación Básica Coronel Félix Humberto Pineda Correa del cantón Arenillas, Ecuador, 2013-2014, para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*; cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona la autoevaluación institucional con el desempeño docente que brinda la Escuela de Educación Básica Coronel Félix Humberto Pineda Correa del cantón Arenillas en Ecuador, método de investigación descriptivo, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 10 docentes, 6 directivos y 51 estudiantes, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, se encontró que existe correlación $Rho = ,457$ en la encuesta dirigida a los estudiantes, afirmándose que existe una correlación positiva débil entre las variables autoevaluación institucional y desempeño docente, en la encuesta dirigida a los directivos y docentes, existe una correlación positiva media entre las variables autoevaluación institucional y desempeño docente, con una correlación $Rho = ,666$. Se demostró así, en ambos casos, que ante una mayor autoevaluación institucional se da un mejor desempeño docente.

Lagos (2011), *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa Privada Trilce Salaverry ubicada en la provincia de Lima*, Tesis para optar el grado de Magister

en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú; cuyo objetivo fue afirmar que existe una relación significativa entre la influencia del clima institucional y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa Trilce ubicado en el distrito de Jesús María, se usó el método estadístico de regresión y correlación, de diseño no experimental y corte transversal, los resultados fueron de ,851 y un valor $p < ,05$ que permitió afirmar que sí existe una relación significativa entre las dos variables, es decir el clima organizacional de una institución educativa si tiene influencia directa en el desempeño de los docentes de la institución educativa Trilce Salaverry ubicada en el distrito de Jesús María.

Atalaya (2013), *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07 – 2013*, para optar el título de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister perteneciente a la Ugel 07 del departamento de Lima durante el año 2013, método deductivo y descriptivo, diseño no experimental de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, la muestra consta de 80 docentes del nivel primaria y secundaria,. Con la fórmula Spearman se encontró que la mayoría de los docentes encuestados (45%) indican que el liderazgo del director y el clima institucional son inadecuados en el Consorcio Educativo Magister Ugel 07, como el coeficiente de correlación de Spearman es menor a ,05 nos permite señalar que sí existe una relación significativa entre las dos variables, es decir se acepta la hipótesis general que plantea que el liderazgo del director se relaciona directamente con el clima institucional del Consorcio Educativo Magister.

Salazar (2014), *La planificación curricular y el proceso de mejora de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, 2014, tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*; cuyo objetivo fue conocer la relación que existe entre planificación curricular

y el proceso de mejora de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional “José María Arguedas”, en el año 2014, realizó un estudio descriptivo, diseño no experimental y transversal, utilizó una muestra de 90 docentes y dos cuestionarios estructurados para evaluar la variable planificación curricular basada en el modelo de Guido Flores (2006). Se encontró que existe una relación positiva y altamente significativa entre la planificación curricular y el proceso enseñanza aprendizaje ($r = ,983$, $p = ,000$), es decir, que a mayor nivel de planificación curricular habrá mayor nivel de proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional “José María Arguedas”.

Pariona (2013), *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017 de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho, 2013, tesis para optar el título de Magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*; cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre las variables: modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 39017 de San Francisco distrito de Ayna, Ayacucho, el método fue descriptivo, el diseño de la investigación fue transeccional, correlacional, la muestra estuvo conformada por 90 docentes y los instrumentos usados fueron dos encuestas de recolección de datos para cada una de las variables. Se aplicó la fórmula de correlación de Spearman con un nivel de significancia del 5%, se halló un coeficiente de correlación significativo de $Rho = ,690$ por lo cual se determinó que a regular aplicación de modelo de gestión estratégica se produce regular desempeño docente en la población en estudio.

Quispe (2013), *Impacto de la propuesta de gestión del proyecto educativo institucional en la calidad de la gestión administrativa de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Chincha, periodo 2010-2013*, para optar el grado de Magister en educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; cuyo objetivo fue determinar el grado de incidencia que ha tenido el Proyecto Educativo Institucional en la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la provincia de Chincha

en el periodo 2010-2013, se optó por un método de investigación descriptiva, diseño no experimental correlacional, se tomó como muestra a 70 docentes de 7 instituciones educativas de diversos distritos de la provincia de Chincha. Se llegó a determinar que la aplicación limitada del Proyecto Educativo Institucional (PEI) a través de la ejecución de proyectos de innovación y proyectos de mejoramiento educativo, ha tenido incidencia directa en el nivel regular de calidad, que presenta la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la provincia de Chincha durante el periodo 2010 - 2013, según la percepción de los docentes y el índice de correlación de Pearson que señala un valor de ,822, en consecuencia, los objetivos de la investigación fueron cumplidos y las hipótesis verificadas empíricamente.

Palomino (2013), *Formación profesional y liderazgo en la gestión pedagógica de los directivos en la I.E. José Carlos Mariátegui de la UGEL N° 01 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima sur, 2013, para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la formación profesional y el liderazgo con la gestión pedagógica de los directivos en la I.E. José Carlos Mariátegui de la Red 09 del Distrito de Villa María del Triunfo, el método de investigación fue descriptivo, de diseño transeccional, correlacional, multivariada y transversal, la población fue de 90 docentes y la muestra estuvo conformada por 46 docentes distribuidos de la siguiente manera: 05 de inicial, 18 primaria y 23 de secundaria, para la recolección de datos se confeccionó tres cuestionarios estructurados como medición y consta de los siguientes aspectos: por un lado los estudios docentes realizados, por otro la capacidad de los directivos, finalmente los aspectos de la gestión administrativa. Los resultados obtenidos fueron rho ,420 y un p valor ,004, es decir permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de investigación, pues se encontró que la formación profesional y el liderazgo influyen significativamente en la gestión pedagógica de los directivos.

Vilca (2012), *Liderazgo y desempeño académico de los docentes de la red educativa sin fronteras de la provincia de Chincheros, región Apurímac*, tesis para

optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo con el desempeño académico docente de los docentes de la red educativa sin fronteras de la provincia de Chincheros región Apurímac, se usó el método no experimental descriptivo correlacional, se suministró una encuesta a la muestra probabilística conformado por 54 docentes, se pudo demostrar que la relación del liderazgo con el desempeño académico de los docentes, es positiva; porque la prueba de "r" de Pearson a nivel de Sig. bilateral es = ,00 menor que el ,05, al nivel de significación de 5%; lo que evidencia que existen razones estadísticas suficientes para que la correlación de las variables sea positiva y moderada.

Ibarra (2012), *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092, Puente Piedra, Lima, 2011*, para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el planeamiento estratégico con la gestión de la calidad de la I.E Kumamoto I., Puente Piedra, Región Lima, 2011, el método de la investigación fue descriptiva, de diseño no experimental correlacional causal bipariada, la población y muestra estuvo conformada por 65 docentes de la IE Kumamoto distribuidos de la siguiente manera: 24 primaria y 41 de secundaria, para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición, los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar las hipótesis investigadas pues se ha encontrado con el cálculo del chi cuadrado un valor de $X^2 = 5.45 < X^2 t = 9.49$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación es decir el planteamiento estratégico mejora la calidad de la IE Kumamoto N° 3092, Puente Piedra, Región Lima, 2011.

Callomamani (2013), *La Supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores, para optar el grado de Magister en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú*; el objetivo de esta investigación fue determinar si la supervisión

pedagógica influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 7035 de San Juan de Miraflores, el tipo de investigación es de nivel descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental y de naturaleza transversal, la población de estudio estuvo constituida por los docentes, estudiantes de 5º de nivel secundaria de la institución educativa, la recolección de datos se obtuvo a través de instrumentos, validado mediante juicio de cuatro expertos, en el análisis de la consistencia interna se utilizó el alfa de Cronbach, cuyo valor fue ,831 para el cuestionario de medición de la supervisión pedagógica y ,874 para el cuestionario de medición del desempeño.

El presente trabajo de investigación se justifica ya que el liderazgo que ejerce el director en una escuela pública contribuye de manera relevante a transformar y mejorar la cultura escolar de sus integrantes, muy especialmente a los docentes, a quienes les ayudará a mejorar sus desempeños pedagógicos y fortalecerá sus debilidades los cuales se verán reflejados en los aprendizajes de los estudiantes. Para Bolívar (2012) “En este contexto, se está volviendo la mirada al liderazgo del director en una nueva gobernanza de la educación como vía privilegiada de mejora, donde la dirección de la escuela entre en la dimensión pedagógica y garanticen a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles sin dejarla a la acción individual o arbitrio de cada docente”. (p. 46)

Trabajos de investigaciones nacionales e internacionales demostraron que la gestión y la labor educativa del director de una institución educativa pública será significativo si éste influye en la organización asumiendo un rol de líder ya que será capaz de promover en los docentes las buenas prácticas pedagógicas; es decir, ofrecerá a los docentes estrategias, procesos, mecanismos, herramientas que desarrollen una cultura de altas expectativas para la organización y aprendizajes en sus estudiantes. Según Bolívar (2012) “El líder educativo posee el entendimiento, el conocimiento, la visión de futuro, los hábitos de pensamiento y la acción, la disposición de indagar, cuestionar, problematizar, creando espacios sanos de trabajo, donde se practique la responsabilidad, el respeto, la confianza,

el estímulo, cultivando comunidades de aprendizaje que avancen hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social". (p. 48)

Desde una perspectiva teórica, Bolívar (2012) describió: "El liderazgo del director presenta dos dimensiones en su gestión para mejorar la visión de una institución educativa: gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje y el acompañamiento pedagógico a los docentes". (p. 37)

El Ministerio de educación (2012) normó:

Marco del Buen Desempeño Docente. En cuanto a la importancia que tiene el desempeño docente en una gestión educativa para mejorar el servicio educativo en los estudiantes:: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (p. 12)

Uribe (2007) refirió:

El liderazgo no es un atributo de seres especiales, puesto que es aprendido. Una tarea difícil de aprender es confiar en la gente y en contrapartida que confíen en uno; eso se consigue sólo si se cuenta con la autoridad moral necesaria. Conseguir que cada uno haga bien lo que tiene que hacer es importante, pero es más relevante lograr que los colaboradores conviertan las ideas en proyectos que se anticipen al futuro, que se muevan en la misma dirección, que investiguen e innoven. (p.154)

Cuevas (2001) expuso:

El liderazgo debe ser firme, claro, participativo y académico; saber lo que ocurre en las aulas a través del trabajo de los docentes y del apoyo que requieren; en lo pedagógico, conocer los nuevos enfoques de enseñanza e impulsar el trabajo docente basado en la necesidad de aprendizaje de los estudiantes. (p. 98)

El Ministerio de Educación de Perú (2012) precisó:

Toda organización educativa necesita el liderazgo de persona o personas que se responsabilicen de las metas y objetivos, un líder que influya, inspire y movilice las acciones relacionadas a lo pedagógico con el propósito de empujar la institución hacia estándares superiores de enseñanza. (p.10)

Leithwood (1993) indica que:

El liderazgo pedagógico es la tarea de mover e influenciar a otros para articular y alcanzar las metas, la visión y misión del establecimiento e impactar el aprendizaje de los estudiantes mediante la formación continua del personal, rediseño de la organización y gestión de los programas de enseñanza. Subraya que el objetivo central del liderazgo es el aprendizaje de los estudiantes. (p. 198)

El desempeño docente es la capacidad que tiene el profesional en pedagogía tanto en el aula como en la institución educativa con la cual se califica la calidad profesional y práctica pedagógica del docente, mide sus capacidades habilidades, cualidades, destrezas, actitudes, aptitudes, valores, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, entre otros. En tal sentido para Chiroque (2006) “La evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”. (p.34)

El Programa Nacional de Capacitación y Formación a los docentes - PRONACAF (2009) mencionó: “El perfil del profesor de educación se debe trabajar desde un enfoque profesional docente para el desarrollo de tres dimensiones: personal, pedagógica y social comunitaria” (p. 14). Hablar de desempeño docente es hacer referencia a la importancia del servicio público que brinda éste en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, pero sobre todo a la necesaria calidad profesional con la que se espera que lo

haga. La sociedad espera que el docente contribuya, con su labor pedagógica, a lograr estudiantes formados integralmente, con aprendizajes significativos para su vida, a lograr desarrollar en ellos sus capacidades, destrezas, actitudes y valores; es decir, que estos estudiantes sean personas competentes en la sociedad en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Enríquez (2006) mencionó:

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber pedagógico, que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (p.87)

En una sociedad de cambios continuos, donde la Educación es la más afectada a estos cambios, es necesario innovar y actualizar la práctica de la enseñanza del docente, donde el saber pedagógico de éste sea revalorado por la sociedad. Por ello el Estado, encargado de precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos en el Perú, a través del MINEDU ha elaborado *El Marco del Buen Desempeño Docente* (2012) donde de manera concertada, colaborativa y sostenida se plantea una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia. Esta guía para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, constituye un proceso para que los estudiantes de Educación Básica Regular logren aprendizajes fundamentales y que los docentes aspiren al desarrollo profesional permanente que garantice estudiantes competentes.

El *Marco del Buen Desempeño Docente* (MINEDU, 2012) define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia, que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país y que los dominen con el propósito de lograr aprendizajes significativos en todos los estudiantes. Los dominios del MBDD, o campos del ejercicio del docente, tienen carácter ético de la enseñanza e inciden favorablemente en los aprendizajes y el desarrollo integral de los estudiantes. Las competencias del MBDD son un conjunto de atributos que el docente debe poseer para resolver problemas y lograr propósitos educativos eficaces y pertinentes con sus estudiantes. Y, los desempeños del MBDD son las actuaciones observables del docente las cuales pueden ser descritas y evaluadas.

El Primer Dominio exigible para el buen desempeño docente es la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según MINEDU (2012):

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p.19)

El Segundo Dominio exigible para el buen desempeño docente es la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según MINEDU (2012):

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el

proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p.19)

El Tercer Dominio exigible para el buen desempeño docente es la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según MINEDU (2012):

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.19)

El Cuarto Dominio exigible para el buen desempeño docente es el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según MINEDU (2012):

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p.19)

Los países de América Latina y el Caribe en esta última década han tomado conciencia sobre la importancia de incluir entre las políticas educativas la promoción del liderazgo escolar para mejorar el desempeño de los docentes y estudiantes. Algunos países de la OCDE (Organización para la cooperación y el desarrollo económico) están potenciando políticas educativas teniendo en cuenta al liderazgo directivo y su impacto en los aprendizajes de los estudiantes.

McKinsey y Company, (2007) refirió:

Dentro de la literatura internacional referida a este tema existe un consenso sobre la necesidad de focalizar el trabajo de los directores en su función pedagógica y en acciones que mejoren la motivación y capacidad de los profesores, priorizándolas por sobre las labores administrativas. (p. 120)

El Modelo de la Evaluación de la Calidad de la Gestión Educativa impulsado por el Ministerio de Educación en el Perú a partir del Proyecto Educativo Nacional al 2021, también toma en cuenta la variable liderazgo como uno de los componentes principales en los procesos de calidad educativa ya que el trabajo de éstos solo se limitaba a la gestión administrativa de una institución educativa. Por ello también, las Políticas priorizadas al 2016 y el Marco del Buen Desempeño de la Gestión Escolar nos mencionan una gestión democrática donde el director es el líder quien se centrará en los aprendizajes de los estudiantes y garantizará la calidad de la enseñanza enmarcada en los Modelos de la calidad y excelencia educativa en la Educación Básica Regular del Perú según el SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación.

Saravia y López (2008) precisaron:

La situación de emergencia la calidad de la educación nacional ha sido estudiada desde las agencias financieras, la cooperación internacional e investigadores nacionales. Siendo una crisis multicausal el Estado peruano a través de su sector educativo decide abordarla privilegiando una de sus causas: el desempeño del docente. (p. 77)

Los directores de las instituciones educativas Javier Herau, Andrés Avelino Cáceres e Isabel Chimpu Ocllo del distrito de San Martín de Porras, no muestran rasgos de liderazgo educativo, por ello, los docentes no los reconocen como tal. Los directores de estas instituciones educativas no promueven en los docentes las buenas prácticas pedagógicas, es decir, no los acompañan ni ofrecen estrategias, procesos, mecanismos, herramientas que desarrollen en ellos una cultura de altas expectativas para la organización educativa.

Guedez (1995) mencionó:

El líder educativo posee el entendimiento, el conocimiento, la visión de futuro, los hábitos de pensamiento y la acción, la disposición de indagar, cuestionar, problematizar, creando espacios sanos de trabajo, donde se practique la responsabilidad, el respeto, la confianza, el estímulo, cultivando comunidades de aprendizaje que avancen hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social. (p. 97)

Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre percepción del desempeño docente y liderazgo del director, Lima, 2014?

Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la relación entre percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente y el liderazgo del director, Lima, 2014?
2. ¿Cuál es la percepción entre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por el docente y el liderazgo del director, Lima, 2014?
3. ¿Cuál es la percepción de la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el liderazgo del director, Lima, 2014?
4. ¿Cuál es la percepción entre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la percepción del desempeño docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Objetivos específicos.

1. Describir la percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.
2. Describir la percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por el docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.

3. Describir la percepción de la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y liderazgo del director, Lima, 2014.
4. Describir la percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y liderazgo del director, Lima, 2014.

Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Hipótesis específicas.

1. Existe relación entre la percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.
2. Existe relación entre la percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014.
3. Existe relación entre la percepción de la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el liderazgo del director, Lima, 2014.
4. Existe relación entre la percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Método

Diseño de la investigación

Enfoque.

Kerlinger (1983) precisó:

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica el conteo y en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (p. 35)

La presente investigación, se llevó a cabo desde el enfoque cuantitativo. Los datos fueron categorizados y se les asignó una numeración para hacerlos mensurables.

Tipo de investigación.

Sánchez y Reyes (2006) precisaron: “El tipo de investigación está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato” (p. 45). La presente investigación empleó el tipo Básico para conocer conocimientos relacionados con las variables Desempeño docente y Liderazgo del director.

Nivel.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron: “La investigación de nivel descriptiva consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores” (p. 49). El nivel de la presente investigación es descriptiva ya que se indicaron los rasgos del liderazgo del director y del desempeño docente”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisaron: “La investigación Correlacional busca conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.104), La presente

investigación es correlacional por cuanto está interesada en la determinación del grado de relación existente entre Liderazgo del director y Desempeño docente.

Diseño de investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) indicaron: “La investigación No Experimental es el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos” (p.208). La presente investigación es de diseño No experimental ya que en su investigación no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio.

Corte.

Hernández, Fernández y Baptista, (2006) mencionaron: “Un estudio es de corte transeccional cuando recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.208). El presente trabajo de investigación es de corte transeccional porque la información de todos los datos fueron recogidos en el desarrollo de Cuestionarios en un solo momento.

Identificación de variables

Tabla 1

Definición Conceptual y Operacional de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Variable 1 Desempeño Docente	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la	El inventario del Desempeño Docente está adaptado del Cuestionario del <i>Marco del Buen Desempeño Docente</i> – MINEDU-Perú; el cual está dimensionado en Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 9 ítems; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 19 ítems; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 3 ítems y

	identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”, (MINEDU, 2012, <i>Marco del Buen Desempeño Docente</i> , Dominio II).	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 9 ítems; además viene con la escala de: Nunca (1), A veces(2), Casi siempre (3) y Siempre(4)
Variable 2 Liderazgo del Director	“El liderazgo del director en la gestión educativa es un componente determinante en la organización de estructuras y procesos, modelos de interacción, actitudes y convicciones de los docentes. Asimismo, influye directa e indirectamente en el aprendizaje mediante visitas a las aulas, evaluación de actividades escolares y en general, llena de significado a lo que acontece en el centro educativo. Enfatiza que el líder es el que alcanza los objetivos y metas propuestas con la ayuda de todo su personal. Encuentra el recurso exacto para lograr que su equipo de trabajo dé lo mejor de sí, sin más condición que el compromiso asumido para trabajar por un objetivo común” (Bolívar, 2012).	El Cuestionario Evaluación del Liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente está adaptado por Manuel Raxuleú Ambrocio; el cual está dimensionado en Gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje con 5 ítems y Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico Motivación con 6 ítems, ; además viene con la escala de: Nunca (1), Algunas veces (2), Muchas veces (3) y Siempre(4)

Operacionalización de variables

Tabla 2

Variable 1: Desempeño Docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGO PARA LAS DIMENSIONES	NIVELES Y RANGO PARA LA VARIABLE
2.1	2.1.1 Características de los estudiantes	1-2-3-4-5-6-7-8-9	1=Nunca 2=A 3=Casi siempre 4=Siempre	41 – 60 = Alto 21 – 40 = Regular 0 – 20 = Bajo	121 – 180 = Alto 61 – 120 = Regular 0 – 60 = Bajo
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	2.1.2 Planificación del trabajo pedagógico 2.1.3 Procesos pedagógicos y cognitivos de los estudiantes				

2.2	2.2.1 Estrategias de enseñanza	14-15-	pre
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.2 Evaluación de los aprendizajes	16-17-	
	2.2.3 Estilos de aprendizajes	18-27-	
		28-29-	
		30-31-	
		32-33-	
		34-35-	
		36-37-	
		38-39-40	
2.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	2.3.1 Gestión escolar	19-20-21	
	2.3.2 Proyecto educativo institucional		
2.4	2.4.1 Reflexión de la práctica pedagógica	10-11-	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	2.4.2 Colaboración con sus pares	12-13-	
	2.4.3 Actividades de desarrollo profesional	22-23-	
		24-25-26	

Tabla 3

Variable 2: Liderazgo del director

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGO PARA LAS DIMENSIONES	NIVELES Y RANGO PARA LA VARIABLE
1.1	1.1.1 Planificación de los documentos de gestión pedagógicos	1-2-3-4-5	1=Nunca	41 – 60 = Alto	121 – 180 = Alto
Gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje	1.1.2 gestión de recursos humanos y materiales		2=Algunas veces	21 – 40 = Regular	61 – 120 = Regular
	1.1.3 Participación democrática de los diversos actores		3=Bastante	0 – 20 = Bajo	0 – 60 = Bajo
			ante a menudo		
1.2	1.2.1 Comunidades de aprendizaje	6-7-8-9-	4=Siempre		
Orientación y acompañamiento del proceso pedagógico para	1.2.2 Acompañamiento pedagógico	10-11	pre		

Población y Muestra

Población.

La población está constituida por 150 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas Isabel Chimpu Ocllo, Javier Heraud y Andrés Avelino Cáceres del distrito de San Martín de Porres pertenecientes a la UGEL N°2 de los cuales a continuación se detallan sus características:

Tabla 4

Características de la población de docentes de la I.E.

Características	Hombre	Mujer	Total
o Profesores de ambos sexos.	82	68	150
o Profesores cuyas edades fluctúan entre los 30 a 50 años de edad.	71	42	
o Profesores con categoría intelectual: normal.			
o Profesores Titulados con grados de Licenciado.	82	68	
o Profesores titulados con grado de Maestría.	82	68	
o Profesores en condición de Nombrados.	26	39	
o Profesores en condición de Contrato	58	41	
o Profesores con nivel socio económico regular.	24	27	
	82	68	
Total de Docentes			150

Fuente: CAP Docentes

La población objetivo fueron todos los docentes del nivel secundario de tres instituciones educativas del distrito de San Martín de Porras, los cuales fueron elegidos sin criterio de exclusión, es decir, no se discriminó ni positiva o negativamente a ningún elemento de la población docente debido a que las referidas escuelas cuentan con un reducido número de docentes por lo cual se trabajó con todos ellos. Por convenir a los intereses y la viabilidad del trabajo investigativo se tomó la totalidad de la población como muestra de estudio, de tal manera que el tipo de muestra es no probabilística intencional. Los autores Sánchez y Reyes (2006) sostienen que este muestreo es aquel en el que el

investigador siguiendo su propio criterio e intereses de investigación establece la muestra más apropiada.

Tabla 5

Población total de docentes de las Instituciones Educativas participantes

I.E	N Población
Isabel Chimpu Ocllo	68
Javier Heraud	44
Andrés Avelino Cáceres	38
Total	150

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se usaron técnicas e instrumentos en el recojo de la información con miras a dar respuesta a los objetivos específicos de la tesis.

Técnica.

La técnica fue la investigación bibliográfica utilizada en la consulta de los textos especializados escritos y virtuales.

Instrumentos.

Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios los cuales permitieron una mayor cobertura de los sujetos involucrados en la investigación para obtener información que interesan al investigador.

Cuestionario para medir el Liderazgo del director.

Tabla 6

Ficha técnica del Cuestionario: Liderazgo del director

Modelo	Cuestionario Evaluación del liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente
Autor	Manuel Raxuleú Ambrocio
Año	2014
Aplicado a	Docentes
Mlde	El ejercicio del liderazgo escolar
Descripción/ítems	Gestión de un adecuado ambiente de aprendizaje Con 5 ítems

	Orientación y acompañamiento pedagógico
	Con 6 ítems
Aplicación	Individual
Tiempo	45 minutos

Cuestionario para medir el Desempeño Docente.

Tabla 7

Ficha técnica del Cuestionario: Desempeño Docente

Modelo	Marco del Buen Desempeño Docente
Autor	Ministerio de Educación
Año	2012
Aplicado a	Docentes
Mide	El desempeño de los docentes
Descripción/ítems	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 9 ítems. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 19 ítems. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 3 ítems. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 9 ítems
Aplicación	Individual
Tiempo	60 minutos

Confiabilidad de los Instrumentos de Medición

Es el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Hernández y otros señalan: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (2006, p.288). Según Kerlinger (1992), el criterio de confiabilidad del instrumento se determinó por el Coeficiente de Alfa de Cronbach; que es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas de ítems. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

No es confiable (-1 a 0)

Baja confiabilidad (0,001 a 0,46)
 Moderada confiabilidad (0,5 a 0,75)
 Fuerte confiabilidad (0,76 a 0,89)
 Alta confiabilidad (0,9 a 1). (p.459)

Tabla 8

Resultado SPSS de la Variable 1: Liderazgo del director

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	11

El valor de Alfa de Cronbach ,799 nos muestra que el instrumento que mide el Liderazgo del director es confiable.

Tabla 9

Resultado SPSS de la Variable 2: Desempeño Docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	40

El valor de Alfa de Cronbach ,984 nos muestra que el instrumento que mide el Desempeño Docente es altamente confiable.

Validez de los Instrumentos de Medición

Los instrumentos de evaluación se sometieron a juicio de tres expertos. Según Hernández y otros nos dice: “La validez de un instrumento de medición se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (2006, p.290).

Validez de Contenido.

Tabla 10

Cuadro de Evaluación de Juicio de Expertos

JUICIO DE EXPERTO/ VALIDADOR	INSTRUMENTO 1	INSTRUMENTO 2	VALOR FINAL
EXPERTO 1 Mgtr. Juan Astocóndor Masgo	Aplicable	Aplicable	Posee suficiencia
EXPERTO 2 Mgtr. Jessica Moreno Ramos	Aplicable	Aplicable	Posee suficiencia
EXPERTO 3 Dr. Aldo Aguayo Meléndez	Aplicable	Aplicable	Posee suficiencia

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del director	,146	150	,041	,939	150	,040
Desempeño docente	,256	150	,000	,797	150	,000

Corrección de la significación de Lilliefors.

Los resultados de la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk ($n < a 50$) nos muestran valores inferiores a ,05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose usar la prueba rho Spearman.

Resultados

Descripción de los resultados de las variables

Descripción de la variable: Liderazgo del director

Tabla 12

Niveles de la variable Liderazgo del director

-Liderazgo del director				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	79	52,6	52,6
	Alto	71	47,4	100,0
	Total	150	100,0	100,0

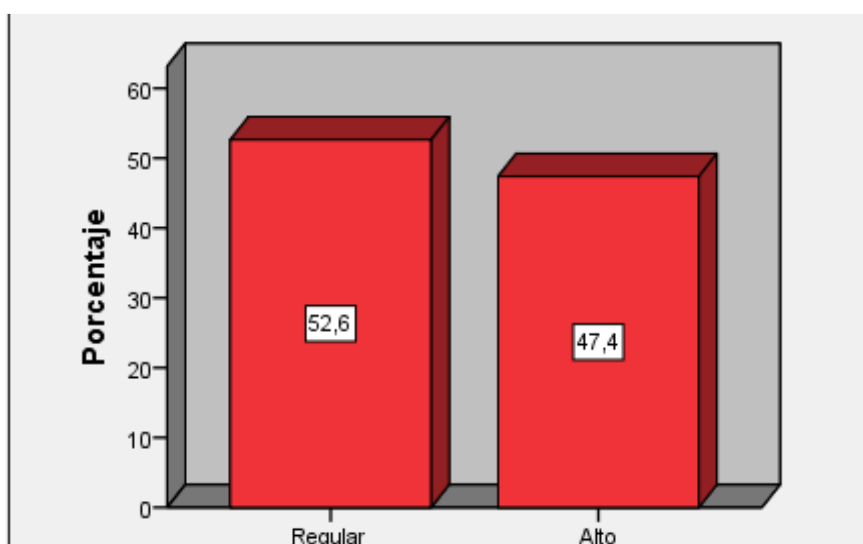


Figura 1. Niveles de la variable Liderazgo del director

Interpretación

En la tabla 12 y figura 1 se observó que el 52,6 % de los docentes de tres instituciones educativas, Lima, 2014 manifestaron que el liderazgo del director se encuentra en el nivel regular y el 47,4 % en nivel alto.

Descripción de la variable: Desempeño Docente

Tabla 13

Niveles de la variable Desempeño Docente

-Desempeño docente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	48	31,6	31,6
	Alto	102	68,4	100,0
	Total	150	100,0	100,0

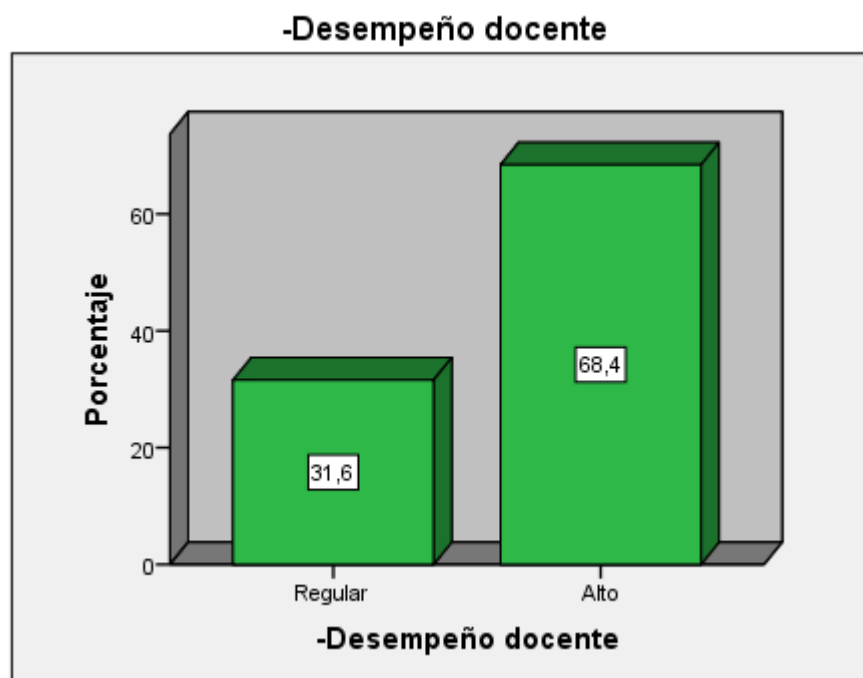


Figura 2. Niveles de la variable Desempeño Docente

Interpretación

En la tabla 13 y figura 2 se observó que el 31,6 % de los docentes de tres instituciones educativas, Lima, 2014 manifestaron que el desempeño docente se encuentra en el nivel regular y el 68,4 % en nivel alto.

Descripción de la dimensión: preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 14

Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	5,3	5,3
	Regular	43	28,9	34,2
	Alto	99	65,8	100,0
	Total	150	100,0	100,0

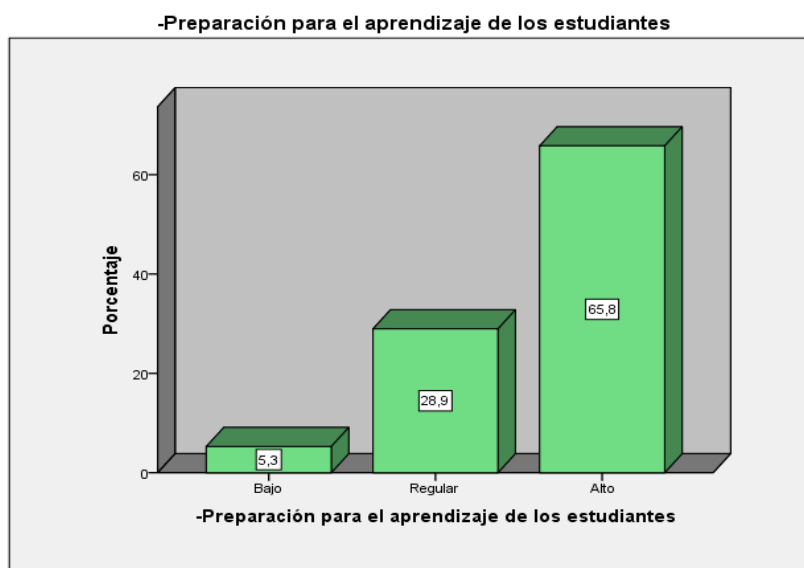


Figura 3. Niveles de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Interpretación

En la tabla 14 y figura 3 se observó que el 5,3 % de los docentes de tres instituciones educativas, Lima, 2014, manifestaron que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en el nivel bajo, el 28,9 % en el nivel regular y el 65,8 % en nivel alto.

Descripción de la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 15

Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	2,6	2,6
	Regular	51	34,2	36,8
	Alto	95	63,2	100,0
	Total	150	100,0	

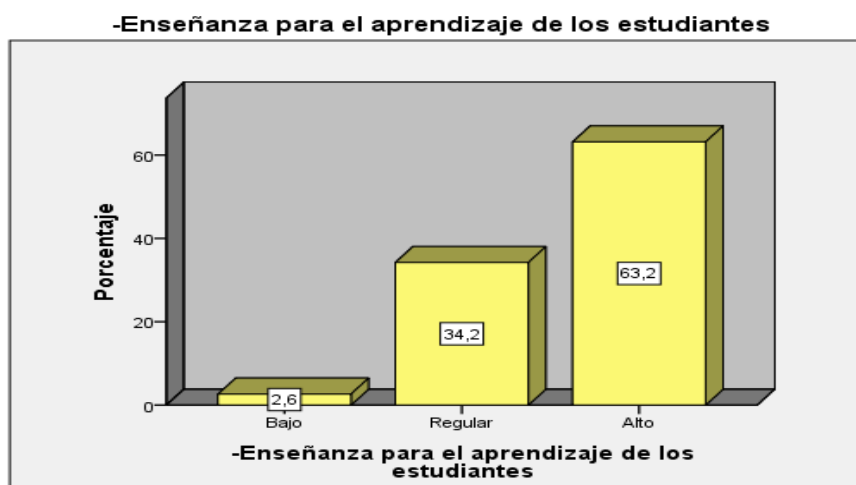


Figura 4. Niveles de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Interpretación

En la tabla 15 y figura 4 se observó que el 2,6 % de los docentes de tres instituciones educativas, Lima, 2014 manifestaron que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes se encuentra en el nivel bajo, el 34,2 % en el nivel regular y el 63,2 % en nivel alto.

Descripción de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 16

Niveles de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	24	15,8	15,8
	Regular	47	31,6	47,4
	Alto	79	52,6	100,0
	Total	150	100,0	100,0

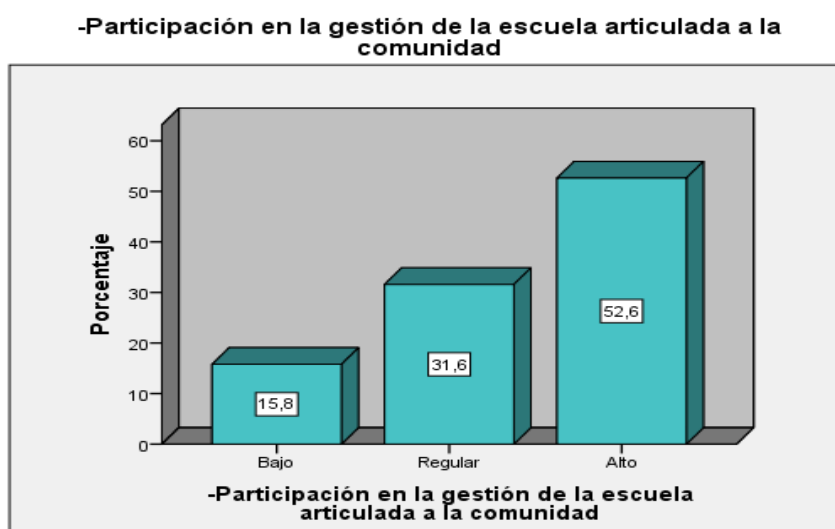


Figura 5. Niveles de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad

Interpretación

En la tabla 16 y figura 5 se observó que el 15,8 % de los docentes de tres instituciones educativas, Lima, 2014 manifestaron que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en el nivel bajo, el 31,2% en el nivel regular y el 52,6% en nivel alto.

Descripción de la dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Tabla 17

Niveles de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente.

-Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	48	31,6	31,6
	Alto	102	68,4	100,0
	Total	150	100,0	100,0

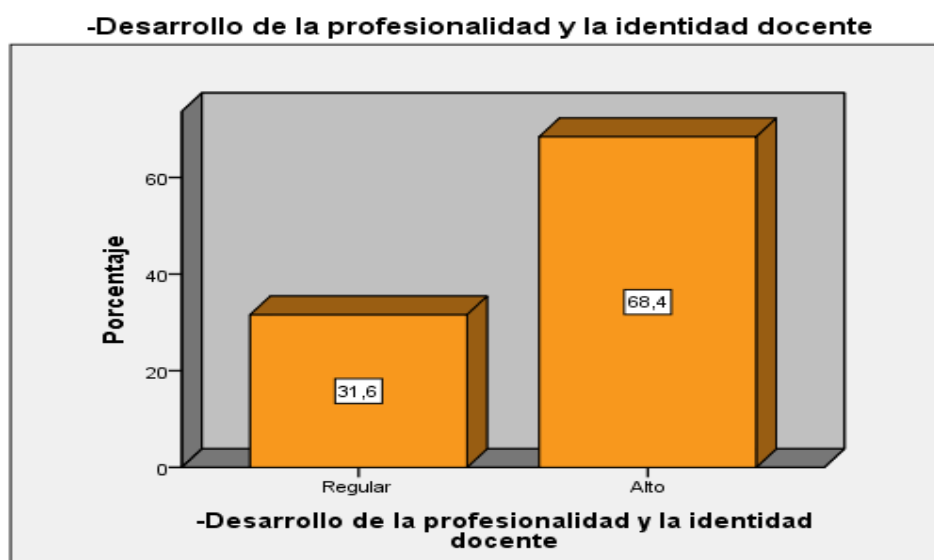


Figura 6. Niveles de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente

Interpretación

En la tabla 17 y figura 6 se observó que el 31,6 % de los docentes de tres instituciones educativas, Lima, 2014 manifestaron que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se encuentran en el nivel regular y el 68,4 % en nivel alto.

Descripción de los resultados de las variables

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Liderazgo del director y el Desempeño Docente

		-Desempeño docente				Total	
		Regular		Alto		n	%
		n	%	n	%		
-Liderazgo del director	Regular	35	23,7	44	28,9	79	52,6
	Alto	12	7,9	59	39,5	71	47,4
Total		47	31,6	103	68,4	150	100

Fuente: Elaboración propia

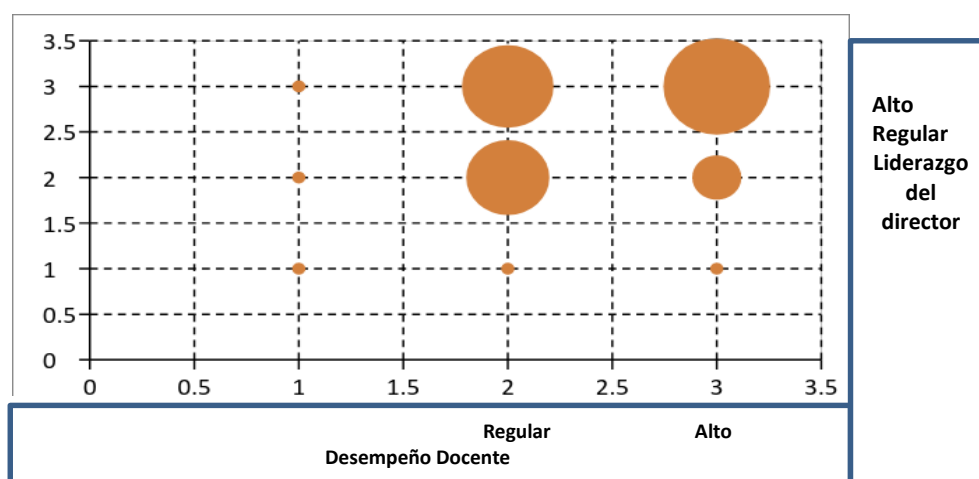


Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Liderazgo del director y el Desempeño Docente

Interpretación

En la tabla 18 y figura 7 se mostró que el personal docente manifiesta que el liderazgo del director se encuentra en el nivel regular, el 23,7% y 28,9% manifiestan que el desempeño docente se encuentra en el nivel regular y alto en desempeño docente respectivamente, finalmente el personal docente que manifiesta que el liderazgo del director se encuentra en el nivel alto el 7,9% y 29,5% consideran que el desempeño docente se encuentra en los niveles regular y alto respectivamente.

Contrastación de hipótesis

Prueba de la Hipótesis General.

Ho No existe relación entre la percepción del desempeño docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.

H1 Existe relación entre la percepción del desempeño docente y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo del director y desempeño docente

		Liderazgo del director	Desempeño docente
	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
Liderazgo del director	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	150	150
	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	150	150

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Se acepta H_1 si y solo si Sig. < 0,05

Se acepta H_0 si y solo si Sig. > 0,05

Descripción del grado de relación de las variables

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = ,591 entre la variable liderazgo del director y el desempeño docente, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significación de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$, lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir, la percepción del desempeño docente tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 1.

Ho La percepción del docente sobre el liderazgo del director no se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente, Lima, 2014.

H1 La percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014.

Tabla 20

Correlación entre liderazgo del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Liderazgo del director	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,512**
		N	150
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,512**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	150

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = ,05$)

Se acepta H_a si y solo si Sig. < ,05

Se acepta H_0 si y solo si Sig. > ,05

Descripción del grado de relación

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = ,512 entre la variable liderazgo del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significación de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$, lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 2.

Ho No existe relación entre la percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el liderazgo del director, Lima, 2014.

H1 Existe relación entre la percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartidas por los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Tabla 21

Correlación entre liderazgo del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Liderazgo del director	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Liderazgo del director	Sig. (bilateral)	,634**
		N	150
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = ,05$)

Se acepta H_a si y solo si Sig. < ,05

Se acepta H_0 si y solo si Sig. > ,05

Descripción del grado de relación

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = ,634 entre la variable liderazgo del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significación de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$, lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por los docentes tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho No existe relación entre la percepción de la participación de los docentes en la gestión de la escuela y el liderazgo del director, Lima, 2014.

H1 Existe relación entre la percepción de la participación de los docentes en la gestión de la escuela y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Tabla 22

Correlación entre liderazgo del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Liderazgo del director	Participación en la gestión de la escuela
Rho de Spearman	Liderazgo Del director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,465**
		N	,003
			150
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Coeficiente de correlación	,465**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003
			150

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = ,05$)

Se acepta H_a si y solo si Sig. < ,05

Se acepta H_0 si y solo si Sig. > ,05

Descripción del grado de relación

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = ,465 entre la variable liderazgo del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significación de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$ lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho No existe relación entre la percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014.

H1 Existe relación entre La percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014.

Tabla 23

Correlación entre liderazgo del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Liderazgo del director	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo Del director	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,546**
		N	,000
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	150
		Sig. (bilateral)	,546**
		N	,000
			150

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = ,05$)

Se acepta H_a si y solo si Sig. < ,05

Se acepta H_o si y solo si Sig. > ,05

Descripción del grado de relación

Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = ,546 entre la variable liderazgo del director y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significación de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$, lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014.

Discusión

En la presente investigación se encontró que entre la percepción del desempeño docente y el liderazgo del director, Lima, 2014, existe una relación directa y significativa ($r = ,591$) con una significancia de ($p=,000$ menor a $,05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal de la investigación; es decir a mayor percepción del desempeño docente mejor liderazgo del director. Los resultados del presente trabajo son similares a los encontrados por Vargas (2013), *La gestión del director y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Ángel Polivio Márquez Pacheco del cantón Huaquillas, Ecuador, 2013*; cuyo resultado fue una relación positiva y altamente significativa entre la gestión del director con el desempeño docente ($r=,878$), es decir que a mayor gestión del director habrá mejor desempeño docente, de esta manera la hipótesis principal de la investigación fue aceptada, y se rechazó la hipótesis nula. Resultado similar al de Vilca (2012), *Liderazgo y desempeño académico de los docentes de la red educativa sin fronteras de la provincia de Chincheros, región Apurímac*; cuyo resultado fue la relación positiva y significativa entre el liderazgo con el desempeño académico de los docentes, es decir que a mayor liderazgo habrá mejor desempeño académico de los docentes. De esta manera se aceptó la hipótesis principal de la investigación y se rechazó la hipótesis nula.

En la presente investigación se encontró que entre la percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente y el liderazgo del director, Lima, 2014, existe una relación directa y significativa ($r=,512$) con una significancia de ($p= ,001$ menor a $,05$) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal de la investigación, es decir a mayor percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente mejor liderazgo del director. Los resultados del presente trabajo son similares a los encontrados por Pedro (2012), *Procesos de planificación en Matemáticas y autonomía escolar, Bogotá*, cuyo resultado demostró que los profesores no tenían los conocimientos y capacidades para

adaptar el currículo de Matemáticas a su contexto, es decir planificar sus propios diseños curriculares. Resultado similar al del Salazar (2014), *La planificación curricular y el proceso de mejora de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, 2014*; cuyo resultado fue que existe una relación positiva y altamente significativa entre la planificación curricular y el proceso enseñanza aprendizaje ($r= 0,983$, $p=,000$), es decir, que a mayor nivel de planificación curricular habrá mayor nivel de proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional “José María Arguedas”.

En la presente investigación se encontró que entre la percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por los docentes y el liderazgo del director, Lima, 1014, existe relación directa y significativa ($r=,634$) con una significancia de ($p= ,000$ menor a $,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal de la investigación, es decir a mayor percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por los docentes mayor liderazgo del director. Los resultados del presente trabajo son similares a los encontrados por Urdaneta (2014), *Intervención didáctica mediante la articulación de estilos de aprendizaje y estrategias de enseñanza para mejorar el rendimiento académico en la comprensión de textos en inglés*, Isla de Margaritas, Venezuela; cuyo resultado demostró que la articulación de los estilos de aprendizaje y las estrategias de enseñanza a través de la intervención didáctica se plantea como un innovador enfoque instruccional que permite mejorar el rendimiento académico en la comprensión de textos escritos en inglés. Resultado similar al de Pariona (2013), *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017 de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho*; cuyo resultado fue que a regular aplicación de modelo de gestión estratégica se produce regular desempeño docente en la población en estudio.

En la presente investigación se encontró que entre la percepción de la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el liderazgo del director, Lima, 2014, existe relación directa y significativa ($r=0,465$) con una significancia de ($p= ,003$ menor a $,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal de la investigación, es decir a mayor percepción de la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad mayor liderazgo del director. Los resultados del presente trabajo son similares a los encontrados en Fiallo (2010), *La participación comunitaria en la gestión de las escuelas PROHECO, el caso del municipio de Teupasenti, El Paraíso*, cuyo resultado demostró que entre mayor organizada esté la población educativa de las escuelas PROHECO tendrán mejores niveles de conducción y eficiencia. Resultado similar al de Quispe (2013), *Impacto de la propuesta de gestión del proyecto educativo institucional en la calidad de la gestión administrativa de las instituciones educativas de secundaria de la provincia de Chincha*; cuyo resultado demostró que la aplicación limitada del Proyecto Educativo Institucional (PEI) a través de la ejecución de proyectos de innovación y proyectos de mejoramiento educativo, ha tenido incidencia directa en el nivel regular de calidad, que presenta la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la provincia de Chincha.

En la presente investigación se encontró que entre la percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes y el liderazgo del director, Lima, 2014; existe relación directa y significativa ($r=,546$) con una significancia de ($p= ,000$ menor a $,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis principal de la investigación, es decir a mayor percepción del desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes mayor liderazgo del director. Los resultados del presente trabajo son similares a los encontrados en Flores (2008), *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente, Viña del Mar, Chile*; cuyo resultado permitió establecer una relación positiva ($\rho=,520$ $p=,001$), es decir las evaluaciones de las competencias que los profesores movilizan por parte de sus superiores jerárquicos difieren significativamente de las autoevaluaciones

realizadas por los propios profesores. Resultado similar al de Palomino (2013), *Formación profesional y liderazgo en la gestión pedagógica de los directivos en la I.E. José Carlos Mariátegui de la UGEL N° 01 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima sur, 2013*; cuyo resultado fue una relación positiva que permitieron determinar que la formación profesional y el liderazgo influyen significativamente en la gestión pedagógica de los directivos.

Conclusiones

PRIMERA:

La percepción del desempeño docente tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014, así el liderazgo de los directores Isabel Chimpu Ocllo, Andrés Avelino Cáceres y Javier Herau deben tener un efecto positivo en el desempeño de los docentes el cual se ve reflejado en los aprendizajes de los estudiantes.

SEGUNDA:

La percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realiza el docente tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014, es decir, el 65.8 % de los docentes participantes manifestaron que la planificación de su trabajo pedagógico necesita de la motivación y el estímulo intelectual brindados por el director de su institución educativa.

TERCERA:

La percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes impartida por los docentes tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014, es decir, el 63.2 % de los docentes participantes manifestaron que emplean métodos, estrategias, técnicas, recursos pedagógicos y didácticos y criterios de evaluación eficaces para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes si es influenciado, motivado, estimulado y considerado por el director de su institución educativa.

CUARTA:

La percepción de la participación de los docentes en la gestión de la escuela articulada a la comunidad tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014, es decir, el 52.6 % de los docentes participantes manifestaron que estos intervienen en la gestión escolar de su Institución educativa para lograr los objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de sus estudiantes si es tomado en cuenta y es guiado para mejorar el desarrollo de su potencial, las cuales son características de un director líder.

QUINTA:

La percepción del desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes tiene relación significativa con el liderazgo del director, Lima, 2014; es decir, el

68,4 % de los docentes participantes manifestaron que estos reflexionan sobre su labor profesional para mejorarla y lograr aprendizajes significativos en los estudiantes si sus fortalezas, habilidades y destrezas son conocidas y valoradas por su director líder.

Recomendaciones

PRIMERA:

En base a los antecedentes revisados e informe de tesis presentado sobre la percepción del desempeño docente y el liderazgo del director es necesario plantear otras líneas de trabajo a futuro como el análisis del liderazgo del director relacionado con otras variables como eficacia escolar, clima institucional, gestión escolar entre otros; lo cual va a permitir proponer propuestas de intervención a partir de las características observadas y mejorar así la calidad de la educación.

SEGUNDA:

El liderazgo ejercido por el director de una institución educativa es relevante para mejorar su gestión, por lo tanto, es necesario conocer con mayor detalle los rasgos y tipos de liderazgo que se requiere en el contexto actual y continuar perfeccionando sus dimensiones, así como el análisis de la confiabilidad y validez en otros contextos de nuestra localidad o país.

TERCERA:

Dada la relevancia de la gestión en las instituciones educativas para estar enmarcados en los modelos de la calidad y excelencia educativa, es recomendable que el director ejerza liderazgo para lograr que su institución educativa sea evaluada y acreditada por el SINEACE, meta que hoy en día buscan la mayor parte de instituciones educativas del país.

CUARTA:

Es pertinente que los directores de las instituciones educativas Isabel Chimpu Ocllo, Javier Heraud y Andrés Avelino Cáceres ejerzan liderazgo para que el desempeño de los docentes, reflejados en los aprendizajes significativos de sus estudiantes, siga garantizando la calidad de la enseñanza impartida en la comunidad sanmartiniana.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, M. (2007). *El liderazgo transformacional: un reto por asumir el liderazgo y la construcción del modelo de dirección y gestión transformacional*. Medellín, Colombia.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: el liderazgo transformacional*. Anuario de Educación del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, España.
- Behar, R. (2008). *Estadística descriptiva*. Tercera Edición. Cali, Colombia.
- Borden, A. (2009). *El liderazgo del Director Escolar para el mejoramiento de la calidad Educativa*. Universidad de Nuevo México, Estados Unidos. Revista Empresarios por la Educación.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación*, 25-46. Madrid: UNED. Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de <http://www.educacion.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/bolivar4/Bolivar4.pdf>
- Bolívar, A. (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. Educar. España.
- Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo*. Archidona. Ediciones Algibe. Málaga
- Cook, MJ. (2004). *Learning for clinical leadership*.
- Chiroque, S. (2006). *La evaluación del desempeño docente*. Perú.

Cuevas, M. & Díaz, F. (2001). *El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta*. Ceuta (España): Universidad de Granada. Referencia electrónica, recuperado el 13 de abril del 2010, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>

Enríquez, C. (2006). *La formación docente y el desafío de la calidad*. Argentina

García, V., Romerosa, M., Llorens, F. (2007). *Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo*. Universidad de Granada, España.

Guedez, V. (1995). *Gerencia, Cultura y Educación*. Fondo Editorial Tropykos. CLACDEC. Caracas. Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Edición 4. México.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Edición 5. México.

Kerlinger, F. (1983). *El proceso de la investigación científica*. Primera edición. México.

Graw Hill. Kerlinger, F., Lee, H. (2008). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. Edición 4. México: Mc Graw Hill.

Leithwood y Steinbach. (1993). *Expert problem solving evidence from school leaders*. New York. United States of America

- Mckinsey y Company (2007) Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos.
http://www.mckinsey.com/clientservice/social_sector/our_practices/education/knowledge_highlights/~/_media/Images/Page_Images/Offices/SocialSector/PDF/Como_hicieron_los_sistemas_educativos.ashx
- Mendoza T., Martha R., Ortiz, R. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impactos en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Investigación y Reflexión. Volumen XIV. N° 1. Junio. PP. 118–134.
- Ministerio de Educación. (2009). Fascículo del Programa Nacional de Capacitación y Formación. Lima, Perú
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. R.M. N° 0547. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014). *Fascículo de gestión escolar*. Lima Perú.
- Moreno, I. (2004). *La utilización de medios y recursos didácticos en el aula*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <http://www.ucm.es/info/doe/profe/isidro/merecur.pdf>
- Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 4, N°4, pp. 11-24. Consulta: 12 de abril. de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Peña, L. (1990). *El Concepto de Líder. El Maestro como Líder*. Editorial Monte Ávila. Caracas, Venezuela.

Rodríguez, R. (2011). *Derivation of a decision instrument for selective*.

Sánchez, C. H. y Reyes, M. C. (2000). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: Aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales*. Lima: Editorial Mantaro.

Sánchez, H. y Reyes, M. C. (2006) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Saravia, L. M. y López, M. (2008). *La evaluación del desempeño docente, una experiencia en construcción*. Revista Iberoamericana de evaluación educativa. Volumen 1. Número 2.

Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Revista PRELAC-UNESCO. Julio 2005. pp. 1-11. Consulta: 26 de abril del 2007.

<http://www.gestionescolar.cl/docentesaldia/ficha1Liderazgo%20Docente.pdf>

Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e), 149-156. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario Evaluación del Liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente

(Formulario para Profesores)

Adaptado por Manuel Raxuleú Ambrocio

INTRODUCCIÓN:

Estimado profesor (a), el presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Liderazgo del Director de su I.E.

DATOS:

1. I.E..... 4. Edad / Sexo:
2. Especialidad: 5. Años de servicio:
3. Estudios de Postgrado: 6. Condición: Nombrado () Contratado ()

INDICACIONES:

Por favor responda todos los ítems ya que sus respuestas serán absolutamente confidenciales; se analizará la información de tal manera que nadie podrá ser identificado(a). Es importante que responda con la mayor sinceridad posible. Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca 1	Algunas veces 2	Muchas veces 3	Siempre 4
------------	--------------------	-------------------	--------------

N°	El Director de mi I.E. :	1	2	3	4
01	Promociona la misión, visión y objetivos de la I.E.				
02	Controla y orienta el uso eficiente de los recursos materiales,				

	didácticos y humanos para aprovechamiento de los estudiantes				
03	Convoca a jornadas de diálogo y consenso para atender asuntos del proceso educativo.				
04	Trata a los docentes y estudiantes con respeto y aprecio.				
05	Impulsa procesos y talleres de formación y capacitación del personal docente.				
06	Programa sesiones de trabajo cooperativo entre docentes para el mejoramiento del proceso de aprendizaje.				
07	Incentiva y premia las buenas prácticas de los docentes en el campo pedagógico.				
08	Orienta y asesora el uso de estrategias de aprendizaje, recursos metodológicos y materiales de calidad en el proceso de aprendizaje.				
09	Reúne a los docentes a evaluar el desarrollo de la programación escolar y el cumplimiento de los objetivos establecidos.				
10	Realiza actividades de evaluación del desempeño de los docentes en el campo pedagógico.				
11	Impulsa jornadas de trabajo con los padres de familia, estudiantes y docentes para reflexionar sobre los resultados de aprendizaje.				

ANEXO 2
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
 (Formulario para Profesores)

Documento basado en el *Marco del Buen Desempeño Docente* /MINEDU-Perú

INTRODUCCIÓN:

Estimado profesor (a), el presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de su Desempeño Docente en la I.E. donde labora.

DATOS:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------------|
| 1. I.E. | 4. Edad / Sexo: |
| 2. Especialidad: | 5. Años de servicio: |
| 3. Estudios de Postgrado: | 6. Condición: Nombrado () Contratado () |

INDICACIONES:

Por favor responda todos los ítems ya que sus respuestas serán absolutamente confidenciales; se analizará la información de tal manera que nadie podrá ser identificado(a). Es importante que responda con la mayor sinceridad posible. Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca 1	A veces 2	Casi siempre 3	Siempre 4
------------	--------------	-------------------	--------------

N°	Descripción	1	2	3	4
01	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes.				

02	Demuestro conocimientos actualizados de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
03	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseño.				
04	Elaboro la programación curricular contextualizándola a la realidad de mi aula y articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las estrategias y los medios seleccionados.				
05	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
06	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.				
07	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
08	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
09	Participo en la gestión del Proyectos Educativo Institucional, del PCI, del PAT o Planes de Mejora, involucrándome activamente en equipos de trabajo.				
10	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica que sirvan para mejorar la calidad del servicio educativo de la escuela.				
11	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
12	Me animo a desarrollar mi trabajo, tomando cada vez más responsabilidades.				
13	Me animo a mejorar mi trabajo pedagógico.				
14	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				

15	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad para el logro de aprendizajes.				
16	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
17	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia y códigos culturales.				
18	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
19	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
20	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
21	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de mi trabajo pedagógico y doy cuenta de sus avances y resultados.				
22	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.				
23	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
24	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				
25	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
26	Afronto los conflictos institucionales o de aula de manera profesional.				
27	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
28	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en				

	coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.				
29	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
30	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes y que los motiven a aprender.				
31	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
32	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
33	Utilizo diversos métodos y técnicas que me permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
34	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
35	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
36	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.				
37	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
38	Facilito que las actividades pedagógicas con los estudiantes se hagan antes que imponerlas.				
39	Investigo con preguntas los saberes previos de los estudiantes.				
40	Mantengo coherencia el desarrollo de mis clases con el análisis crítico en los estudiantes.				

ANEXO 3

MATRIZ DE LOS EXPERTOS Y VALIDADORES DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

1. Cuestionario que mide el Liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente
2. Cuestionario que mide el Desempeño Docente (MINEDU)

DIRIGIDO A:

Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mgtr. Ramos Moreno, Jéssica Micaela

DNI N°

09654505

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

UNIVERSIDAD:

Universidad Nacional de Educación - La cantuta

MENCIÓN:

Problemas del Aprendizaje

OTROS ESTUDIOS:

Lengua y Literatura (Licenciada)

Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Diplomado)

CARGOS QUE DESEMPEÑA:

Directora de la I.E. César Vallejo UGEL N° 02
Especialista en el Área de Gestión Pedagógica

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos de evaluación poseen suficiencia

VALORACIÓN:

95%

ANEXO 4

MATRIZ DE LOS EXPERTOS Y VALIDADORES DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

1. Cuestionario que mide el Liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente
2. Cuestionario que mide el Desempeño Docente (MINEDU)

DIRIGIDO A:

Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mgtr. Astocóndor Masgo, Juan Guillermo

DNI N°

09915577

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

UNIVERSIDAD:

Universidad César Vallejo

MENCIÓN:

Docencia Universitaria

OTROS ESTUDIOS:

Biología y Química (Licenciado)

Metodología de la Investigación (Diplomado)

CARGOS QUE DESEMPEÑA:

Docente del Programa SUBE – UCV

Sub Director de la I.E. Javier Herau - UGEL N° 02

Especialista en el Área de Gestión Pedagógica UGEL N°02

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos de evaluación poseen suficiencia

VALORACIÓN:

90%

ANEXO 5

MATRIZ DE LOS EXPERTOS Y VALIDADORES DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:

1. Cuestionario que mide el Liderazgo el Liderazgo del director y su vinculación con el desempeño pedagógico docente
2. Cuestionario que mide el Desempeño Docente (MINEDU)

DIRIGIDO A:

Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguayo Meléndez, Aldo

DNI N°

24006365

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

UNIVERSIDAD:

Universidad César Vallejo

MENCIÓN:

Docencia Universitaria

OTROS ESTUDIOS:

CARGOS QUE DESEMPEÑA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los instrumentos de evaluación poseen suficiencia

VALORACIÓN:

90%

Anexo 6

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DEL DIRECTOR

	D1					D2					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3
2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4
6	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4
7	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4
9	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
10	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4
11	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4
12	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
14	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
15	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
16	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4
17	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
18	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4
19	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4
20	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
22	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
23	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
24	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3
25	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3

26	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
27	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4
28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
29	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
30	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
31	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3
32	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
33	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
34	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4
35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3
36	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
37	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
38	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3

39	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3
40	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4
41	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
42	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
43	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4
44	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4
45	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
46	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4
47	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
48	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4
49	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4
50	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4
51	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
52	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
53	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
54	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4
55	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3

56	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4
57	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4
58	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
59	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
60	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
61	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
62	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3
63	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
64	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
65	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4
66	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
67	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
68	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
69	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3
70	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
71	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
72	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4
73	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3
74	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
75	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
76	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3

77	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3
78	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4
79	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
80	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3

81	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4
82	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4
83	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
84	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4
85	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
86	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4
87	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4
88	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4
89	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
90	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
91	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
92	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4
93	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
94	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4
95	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4
96	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
97	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
98	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
99	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
100	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3
101	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
102	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
103	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4
104	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
105	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
106	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
107	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3
108	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
109	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
110	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4
111	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3

112	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
113	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
114	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3

115	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3
116	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4
117	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
118	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
119	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4
120	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4
121	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
122	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4
123	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
124	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4
125	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4
126	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4
127	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
128	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
129	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
130	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4
131	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3
132	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	4
133	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4
134	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
135	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
136	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
137	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
138	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3
139	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
140	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
141	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4

142	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
143	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4
144	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
145	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3
146	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
147	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4
148	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4
149	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3
150	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3

Anexo 7

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE																																									
	D1									D2										D3			D4																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	14	15	16	17	18	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	19	20	21	10	11	12	13	22	23	24	25	26	
1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
8	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
9	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	
10	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
11	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	
12	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
13	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4

14	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3				
15	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4			
16	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
17	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	2	
18	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2			
19	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	
20	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
21	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2			
22	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4		
23	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
24	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
25	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2				
26	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
27	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3		
29	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
30	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	
31	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
33	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	
34	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	

35	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	4	3	2			
36	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4		
37	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	4	3	2			
38	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2			
39	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4		
40	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3		
41	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
42	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
43	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
44	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
45	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
46	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
47	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
48	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
49	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
50	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
51	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
52	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
53	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
54	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
55	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	2			

56	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2						
57	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4						
58	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4					
58	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2						
59	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4					
60	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4				
61	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4				
62	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2							
63	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4				
64	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3		
65	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3				
66	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
67	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
68	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
69	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
70	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3			
71	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2			
73	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
74	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2						
75	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2						

76	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
77	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3		
78	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4			
79	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
80	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4			
81	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
82	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
83	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
84	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3		
85	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
86	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3		
87	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4		
88	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
89	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	
90	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4		
91	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
92	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	2
93	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2		
94	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
95	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
96	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2			

97	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4											
98	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4									
99	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4										
100	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2							
101	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4								
102	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3						
103	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3						
104	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4							
105	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4						
106	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4					
107	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3						
108	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3					
109	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4						
110	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2
111	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
112	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2				
113	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2						
114	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2						
115	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
116	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3				
117	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	

118	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
119	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
120	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3		
121	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	
122	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	
123	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
124	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
125	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
126	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
127	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
128	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
129	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
130	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
131	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	3	2	
132	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	4	3	2	
133	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
134	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
135	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2	
136	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	
137	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
138	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	

139	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2		
140	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
141	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
142	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3		
143	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
144	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	
145	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
146	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3		
147	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3
148	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	
149	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	4	3	2					
150	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	

Anexo 8

BASE DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	11

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00001	3,0526	,61281	150
VAR00002	2,9737	,54460	150
VAR00003	3,1316	,66459	150
VAR00004	2,9474	,69544	150
VAR00005	3,0263	,59215	150
VAR00006	3,3158	,57447	150
VAR00007	2,5000	,72597	150
VAR00008	3,0526	,51713	150
VAR00009	3,1842	,60873	150
VAR00010	2,8158	,56258	150
VAR00011	2,3947	,67941	150

Anexo 9

BASE DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	40


Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00012	2,9737	,67731	150
VAR00013	2,7632	,91339	150
VAR00014	3,3947	,54720	150
VAR00015	3,5263	,60345	150
VAR00016	3,4474	,50390	150
VAR00017	2,5263	,64669	150
VAR00018	3,0526	,89887	150
VAR00019	3,3158	,73907	150
VAR00020	2,7895	,77661	150
VAR00021	2,9737	,91495	150
VAR00022	2,4737	,82975	150
VAR00023	3,4737	,68721	150
VAR00024	3,6053	,54720	150
VAR00025	3,2895	,73182	150
VAR00026	3,6579	,48078	150
VAR00027	2,5000	,76229	150
VAR00028	3,3158	,87318	150
VAR00029	3,4211	,75808	150
VAR00030	3,3421	,66886	150
VAR00031	2,6316	,85174	150
VAR00032	3,2368	,71411	150
VAR00033	2,5789	,88932	150
VAR00034	3,3158	,77478	150

VAR00035	4,0000	,00000	150
VAR00036	3,6842	,47107	150
VAR00037	3,3421	,78072	150
VAR00038	2,8947	,64889	150
VAR00039	2,9211	,67310	150
VAR00040	3,3158	,70155	150
VAR00041	2,8947	,60580	150
VAR00042	2,7632	,71411	150
VAR00043	2,2895	,73182	150
VAR00044	2,5263	,68721	150
VAR00045	2,5000	,79695	150
VAR00046	2,7105	,69391	150
VAR00047	3,5000	,55750	150
VAR00048	3,2895	,45961	150
VAR00049	3,4474	,64504	150
VAR00050	3,1053	,64889	150
VAR00051	2,7368	,72351	150
VAR00052	2,9737	,67731	150
VAR00053	2,7632	,91339	150
VAR00054	3,3947	,54720	150
VAR00055	3,5263	,60345	150
VAR00056	3,4474	,50390	150
VAR00057	2,5263	,64669	150
VAR00058	3,0526	,89887	150
VAR00059	3,3158	,73907	150
VAR00060	2,7895	,77661	150
VAR00061	2,9737	,91495	150
VAR00062	2,4737	,82975	150
VAR00063	3,4737	,68721	150
VAR00064	3,6053	,54720	150
VAR00065	3,2895	,73182	150
VAR00066	3,6579	,48078	150
VAR00067	2,5000	,76229	150
VAR00068	3,3158	,87318	150
VAR00069	3,4211	,75808	150
VAR00070	3,3421	,66886	150
VAR00071	2,6316	,85174	150
VAR00072	3,2368	,71411	150
VAR00073	2,5789	,88932	150
VAR00074	3,3158	,77478	150
VAR00075	4,0000	,00000	150
VAR00076	3,6842	,47107	150

VAR00077	3,3421	,78072	150
VAR00078	2,8947	,64889	150
VAR00079	2,9211	,67310	150
VAR00080	3,3158	,70155	150
VAR00081	2,8947	,60580	150
VAR00082	2,7632	,71411	150
VAR00083	2,2895	,73182	150
VAR00084	2,5263	,68721	150
VAR00085	2,5000	,79695	150
VAR00086	2,7105	,69391	150
VAR00087	3,5000	,55750	150
VAR00088	3,2895	,45961	150
VAR00089	3,4474	,64504	150
VAR00090	3,1053	,64889	150
VAR00091	2,7368	,72351	150
VAR00092	2,9737	,67731	150
VAR00093	2,7632	,91339	150
VAR00094	3,3947	,54720	150
VAR00095	3,5263	,60345	150
VAR00096	3,4474	,50390	150
VAR00097	2,5263	,64669	150
VAR00098	3,0526	,89887	150
VAR00099	3,3158	,73907	150
VAR000100	2,7895	,77661	150
VAR000101	2,9737	,91495	150
VAR000102	2,4737	,82975	150
VAR000103	3,4737	,68721	150
VAR000104	3,6053	,54720	150
VAR000105	3,2895	,73182	150
VAR000106	3,6579	,48078	150
VAR000107	2,5000	,76229	150
VAR000108	3,3158	,87318	150
VAR000109	3,4211	,75808	150
VAR000110	3,3421	,66886	150
VAR000111	2,6316	,85174	150
VAR000112	3,2368	,71411	150
VAR000113	2,5789	,88932	150
VAR000114	3,3158	,77478	150
VAR000115	4,0000	,00000	150
VAR000116	3,6842	,47107	150
VAR000117	3,3421	,78072	150
VAR000118	2,8947	,64889	150

VAR000119	2,9211	,67310	150
VAR000120	3,3158	,70155	150
VAR000121	2,8947	,60580	150
VAR000122	2,7632	,71411	150
VAR000123	2,2895	,73182	150
VAR000124	2,5263	,68721	150
VAR000125	2,5000	,79695	150
VAR000126	2,7105	,69391	150
VAR000127	3,5000	,55750	150
VAR000128	3,2895	,45961	150
VAR000129	3,4474	,64504	150
VAR000130	3,1053	,64889	150
VAR000131	2,7368	,72351	150
VAR000132	2,9737	,67731	150
VAR000133	2,7632	,91339	150
VAR000134	3,3947	,54720	150
VAR000135	3,5263	,60345	150
VAR000136	3,4474	,50390	150
VAR000137	2,5263	,64669	150
VAR000138	3,0526	,89887	150
VAR000139	3,3158	,73907	150
VAR000140	2,7895	,77661	150
VAR000141	2,9737	,91495	150
VAR000142	2,4737	,82975	150
VAR000143	3,4737	,68721	150
VAR000144	3,6053	,54720	150
VAR000145	3,2895	,73182	150
VAR000146	3,6579	,48078	150
VAR000147	2,5000	,76229	150
VAR000148	3,3158	,87318	150
VAR000149	3,4211	,75808	150
VAR000150	3,3421	,66886	150

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Percepción del desempeño docente y liderazgo del director, Lima, 2014", del (de la) estudiante Doris Ivonne Rivas Romero, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de diciembre de 2017



Fernando Eli Ledesma Pérez

DNI. 43287157

CPsP. 15735

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

Resumen de coincidencias

22%

Se están viendo tu mejor estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 [hebia.uco.es](#) 2.42K de palabras 1% >
- 2 [intranet.cip.org.pe](#) 5.24K de palabras 1% >
- 3 [repositorio.umcp.edu.pe](#) 1.66K de palabras 1% >
- 4 [www.limilitados.edu.pe](#) 1.66K de palabras 1% >
- 5 [eduec.rediris.es](#) 1.33K de palabras 1% >
- 6 [vrcz.iesb.luz.edu.ve](#) 1.24K de palabras 1% >
- 7 [sanitiana.com.co](#) 1.14K de palabras 1% >
- 8 [www.lajpe.org](#) 1.14K de palabras 1% >
- 0 [cybertesis.unimsm.edu...](#) 1% >

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Percepción del desempeño docente y liderazgo del director. Lima, 2014
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

AUTORA
 Dora Llanos Rivas Briones

ASESOR
 Dr. Fernando Escobar Cruz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 Gestión Educativa y servicios

LIMA - PERU
 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rivas Romero Doris Ivonne

D.N.I. : 08672661

Domicilio : Jr. Alemania N° 2551 C. Lima

Teléfono : Fijo Móvil : 923362900

E-mail : dirr68@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idioma

Escuela : Educación Secundaria

Carrera : Educación Secundaria

Título : Lic. Educación Eda. especialidad

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rivas Romero Doris Ivonne

Título de la tesis:

Percepción del desempeño docente y

liderazgo del director - Lima 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

17-09-18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Educación

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Doris Ivonne Rivas Romero

INFORME TÍTULADO:

Percepción del desempeño docente y
liderazgo del directos - Lima 2014

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Lda. Especialidad - Gestión educativa y Acreditación

SUSTENTADO EN FECHA: 15-12-14

NOTA O MENCIÓN: 15

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN