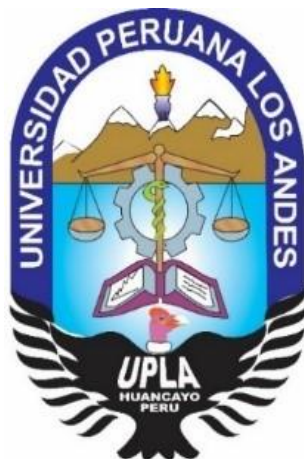


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

Desempeño docente y roles de la dirección de la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres” del Distrito de Daniel Hernández provincia de Tayacaja - Huancavelica en el 2016

Para Optar : El Grado Académico de Maestro en Educación, Mención: Gerencia Educativa

Autora : Bárbara Octavia Sáenz Chamorro

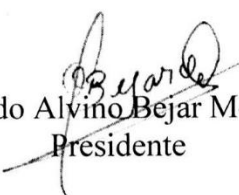
Asesor : Dr. Severo Simeón Calderón Samaniego

Línea de investigación Institucional : Desarrollo Humano y Derechos

Fecha de inicio/término : Setiembre de 2016 a Octubre de 2020

Huancayo – Perú
2021


JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy
Presidente


Dra. Dolly Maricela Pimentel Moscoso
Miembro


Mg. Miguel Eleazar Romani Hervas
Miembro


Mg. Edwin Yauri Janto
Miembro


Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros
Secretario Académico

ASESOR:

Dr. SEVERO SIMEÓN CALDERÓN SAMANIEGO

DEDICATORIA

En memoria de mi amada madre por sus sacrificios de hacerme profesional y, a sus sueños de verme realizada con mis estudios de maestría.

Bárbara

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de la Escuela de Posgrado de la UPLA que contribuyeron en mi formación profesional y a mi Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” por ser un laboratorio de mi praxis y hacerme crecer cada día, asimismo a toda la comunidad educativa por su peculiaridad de convivir institucionalmente.

La autora.

CONTENIDO

| | Pág. |
|----------------------|-------------|
| CARÁTULA | i |
| JURADOS | ii |
| ASESOR | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| CONTENIDO | vi |
| CONTENIDO DE TABLAS | ix |
| CONTENIDO DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|----------------------------------------------|----|
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 15 |
| 1.2. Delimitación del Problema. | 23 |
| 1.2.1 Delimitación temporal | 23 |
| 1.2.2 Delimitación espacial | 23 |
| 1.2.3 Delimitación conceptual | 23 |
| 1.3. Formulación del Problema | 24 |
| 1.3.1 Problema General | 22 |
| 1.3.2 Problemas Específicos | 24 |
| 1.4. Justificación de la Investigación | 25 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1.4.1. Justificación Social | 25 |
| 1.4.2. Justificación Teórica | 25 |
| 1.4.3. Justificación Metodológica | 26 |
| 1.5. Objetivos de la Investigación. | 26 |
| 1.5.1 Objetivo General | 24 |
| 1.5.2 Objetivos específicos | 26 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.1. Antecedentes | 28 |
| 2.1.1. Nacionales | 28 |
| 2.1.2. Internacionales | 31 |
| 2.2. Bases Teóricas o Científicas | 34 |
| 2.2.1. Desempeño docente (V1) | 35 |
| 2.2.2. Roles Directivos (V2) | 38 |
| 2.3. Marco Conceptual | 47 |

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

| | |
|----------------------------|----|
| 3.1. Hipótesis General | 49 |
| 3.2. Hipótesis Específicas | 49 |
| 3.3. Variables | 50 |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

| | |
|------------------------------------------------------|----|
| 4.1. Método de Investigación | 51 |
| 4.2. Tipos de Investigación | 51 |
| 4.3. Nivel de Investigación | 52 |
| 4.4. Diseño de Investigación | 52 |
| 4.5. Población y Muestra | 53 |
| 4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 54 |
| 4.6.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos | 55 |
| 4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos | 57 |
| 4.8. Aspectos éticos de la Investigación | 58 |

CAPÍTULO V

RESULTADOS

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.1. Descripción de Resultados | 60 |
| 5.2. Contrastación de hipótesis | 69 |
| | |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 79 |
| CONCLUSIONES | 82 |
| RECOMENDACIONES | 84 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 85 |
| ANEXOS | 87 |
| Anexo A. Matriz de consistencia | 88 |
| Anexo B. Matriz de operacionalización de variables | 90 |
| Anexo C. Validación de juicio de experto del instrumento de investigación | 92 |
| Anexo D. Instrumentos de recojo de datos | 94 |
| Anexo E. Autorización de la I.E. para la aplicación de instrumentos | 97 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 | Matriz de operacionalización de variables de las hipótesis | 50 |
| Tabla 2 | Análisis e interpretación de los datos de la variable desempeño docente. | 60 |
| Tabla 3 | Análisis e interpretación de la dimensión 1: Profesionalidad e idoneidad del docente. | 61 |
| Tabla 4 | Análisis e interpretación de la dimensión 2: Preparación y aprendizaje. | 62 |
| Tabla 5 | Análisis e interpretación de los datos de la variable: Roles directivos. | 63 |
| Tabla 6 | Análisis e interpretación de la dimensión: Rol interpersonal del directivo. | 64 |
| Tabla 7 | Análisis e interpretación de la dimensión: Rol de información del directivo. | 65 |
| Tabla 8 | Análisis e interpretación de la dimensión: Rol de decisión | 67 |
| Tabla 9 | Análisis e interpretación de las correlaciones de la hipótesis general. | 68 |
| Tabla 10 | Interpretación de las equivalencias de correlación | 70 |
| Tabla 11 | Interpretación de las correlaciones de hipótesis específicas | 71 |
| Tabla 12 | Equivalencias de correlación de las hipótesis específicas | 72 |
| Tabla 13 | Análisis de correlación de las hipótesis específica uno | 73 |
| Tabla 14 | Interpretación de equivalencias de correlación de la hipótesis dos | 75 |
| Tabla 15 | Análisis e interpretación de relaciones hipótesis específica tres | 77 |

CONTENIDO DE FIGURAS

| | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 | Diseño metodológico del estudio correlacional para seguir el proceso de la investigación. | 52 |
| Figura 2 | Análisis e interpretación de los datos de la variable desempeño docente. | 60 |
| Figura 3 | Análisis e interpretación de la dimensión 1: Profesionalidad e idoneidad del docente. | 61 |
| Figura 4 | Análisis e interpretación de la dimensión 2: Preparación y aprendizaje. | 62 |
| Figura 5 | Análisis e interpretación de los datos de la variable: Roles directivos. | 63 |
| Figura 6 | Análisis e interpretación de la dimensión: Rol interpersonal del directivo. | 65 |
| Figura 7 | Análisis e interpretación de la dimensión: Rol de información del directivo. | 66 |
| Figura 8 | Análisis e interpretación de la dimensión: Rol de decisión | 67 |
| Figura 9 | Análisis e interpretación de las correlaciones de la hipótesis general. | 68 |

RESUMEN

La presente investigación parte por formularse el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y los roles del directivo en la I.E.I. “Mariscal Cáceres”, del Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, Región de Huancavelica, en el año 2016? Teniendo como objetivo general, determinar la relación entre el desempeño docente y los roles del directivo en la I.E.I. “Mariscal Cáceres”, del Distrito de Daniel Hernández, de la provincia de Tayacaja. La metodología utilizada se encuadra en una investigación sustantiva descriptiva, con diseño no experimental correlacional y transversal. Se aplicó una encuesta a una muestra poblacional de 59 docentes, utilizando el tipo de muestreo no probabilístico, intencional. la conclusión principal a la que se arribó fue: Existe una relación directa y significativa del desempeño laboral del docente con el rol de decisión del directivo en la Institución Educativa Integrada “ Mariscal Cáceres” resultado que se comprobó mediante el estadístico Rho Spearman con un valor de 0.623 y la t c. de 6.0131, lo que nos indica que la función del directivo es fundamental en el desempeño laboral del docente.

Palabras Clave: Desempeño Docente y roles del directivo.

ABSTRACT

Present investigation departs the general problem to formulate Which one is the relation that exists between the teaching performance and the roles of the executive in the I.E.I. “Marshal Cáceres”, of Daniel Hernández's District, Provincia of Tayacaja, Región of Huancavelica, in the year 2016? Having like general objective, determining the relation between the teaching performance and the roles of the executive in the I.E.I. “Marshal Cáceres”, of Daniel Hernández's District, of Tayacaja's province. The used methodology frames himself in a substantial descriptive investigation, with design not experimental correlacional and side road. An opinion poll applied to 59 teachers' ours poblacional, using the kind of sampling not probabilistic, intentional the main conclusion you came near to went: Exists a direct and significant relation of the labor performance of the teacher with the role of decision of the executive at the Educational Integrated Institution Mariscal Cáceresl proven to be that Rho Spearman with a value checked himself by means of the statistician of 0,623 and one t c of 6,0131, what the fact that the executive's show is fundamental in the teacher's labor performance suggests us.

Keywords: Teaching performance and the executive's roles.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “ Desempeño docente y roles directivos en la I. E. Integrada “Mariscal Cáceres” ubicada en el Distrito de Daniel Hernández, de la provincia de Tayacaja, de la Región de Huancavelica en el año 2016”, está orientado al desempeño que desarrollan los docentes, bajo el liderazgo pedagógico del directivo de la Institución Educativa, responsable de la conducción de la institución educativa con el propósito de mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes, de los tres niveles educativos con que se cuenta, con tal finalidad se ha desarrollado la investigación durante el año académico del 2016, en la cual el desempeño directivo se ha desarrollado dentro del marco del buen desempeño del directivo, ejerciendo el liderazgo pedagógico horizontal buscando orientar la gestión hacia la mejora de los aprendizajes con calidad educativa.

La razón fundamental para la elaboración de la presente investigación, ha sido determinar el nivel de los nexos vinculantes entre las variables del desempeño de los docentes en el trabajo pedagógico que ejercen durante el año académico 2016 con los roles que ejerce el directivo en el ejercicio de su función directriz de la I.E. “Mariscal Cáceres” conscientes que el esforzado trabajo tanto de los docentes como del directivo influye de manera directa en el rendimiento académico de los estudiantes; cuyos resultados se evidencia en las evaluaciones estandarizadas como la ECE. a nivel de la provincia, la región y del país.

Asimismo, la relación que existe entre el desempeño docente con los roles del directivo en la presente investigación, nos permitió probar la hipótesis formulada: la presencia de una relación clara y muy significativa entre el desempeño docente y los roles del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, en el año 2016“. Como resultado de la encuesta e obtuvo los

diversos datos estadísticos que fueron tabulados, graficados y analizados; finalmente nos ha permitido probar la hipótesis formulada, demostrando que existe una relación estrecha, e importante entre las variables desempeño docente y roles del directivo.

Es necesario señalar, entre las limitaciones de la presente investigación, los resultados sólo pueden ser inferidos al ámbito de la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja; así mismo se ha establecido una relación entre las variables, que no necesariamente implica causa y efecto, lo que debe corroborarse en futuras investigaciones.

La presente investigación ha sido estructurada en cinco capítulos:

- En el primer capítulo, plantea, delimita y define el problema de investigación, su importancia y objetivos.
- El segundo capítulo, describe los antecedentes de investigación, el marco teórico – científico y conceptual que enmarca el estudio.
- En el tercer capítulo, se plantean las hipótesis, se definen las variables del estudio así como las dimensiones y la respectiva operacionalización.
- El cuarto capítulo, detalla la metodología científica utilizada, destacando el tipo de investigación, así como el nivel, diseño de la investigación asumida. El quinto capítulo describe los resultados y contrasta las hipótesis de trabajo. Esta es la base para el análisis y discusión.

Se pone a consideración la presente tesis, con la expectativa de que el conocimiento adquirido sea un aporte al campo científico del tema en estudio.

La Autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El éxito o fracaso de un país no depende solamente de los recursos naturales que posean, porque estos recursos sin la decidida intervención del hombre no representan casi nada, lo fundamental y primordial es el actuar de las personas que manufacturan y las transforman estos recursos en beneficio de las sociedades. A decir de (Drucker, 2000) “No hay países subdesarrollados sino mal gestionados”; por tanto, el éxito o el fracaso de una organización mucho va a depender, de cuan competente y capaz serán los que dirigen, y que capitalicen de manera adecuada los recursos entregados a ellos; de lo contrario lo llevarán hacia el fracaso.

Los países con alto potencial económico son caracterizados por optimizar sus recursos, con la finalidad de alcanzar las economías de escala de sus empresas, así como por desarrollar sus tecnologías, sobre todo por la gran inversión que realizan en la ciencia y en la educación de sus habitantes; por tanto, la educación se convierte en el motor que impulsa el desarrollo de los países.

Actualmente, en los países en desarrollo como el nuestro, la educación del pueblo aún representa un gasto, que en la sociedad del futuro se revierte en muy rentable, lo que impulsará en esencia, el éxito del desarrollo humano más equilibrado y que servirá para dejar atrás la miseria, la pobreza, el rechazo, los sometimientos entre otros. Por ello, es muy importante la revaloración de los

aspectos éticos y culturales de la educación al servicio del desarrollo económico y social.

Los países con mejor sistema educativo, de acuerdo a los informes PISA, con la que se realizan análisis del rendimiento académico a nivel internacional de los estudiantes, mediante exámenes cada tres años son: Corea del Sur y Japón. El país coreano tan solo en 60 años ha conseguido casi eliminar el analfabetismo, porque para ellos la educación es el motor para el desarrollo de un país. Asimismo, Japón y Finlandia destacan en matemática, lectura y ciencias, estos países tienen su estructura educativa basada en la tecnología; donde los maestros son los más respetados y bien remunerados.

Nuestro país según los datos del Foro Económico Mundial, ocupa uno de los últimos puestos en calidad del sistema educativo; de acuerdo a la prueba PISA, estamos ubicados en el puesto 127 de 136 países evaluados.

Asumiendo que la educación es la base del desarrollo de un país, tenemos retos urgentes que realizar; sin embargo, nuestros gobernantes no han impulsado el verdadero desarrollo del país, vienen frustrando al aprobar el presupuesto del Sector Educación la más baja a nivel de América Latina. Por otro lado, en la Región de Huancavelica se tiene alto índice de analfabetismo, superando el promedio nacional que varía entre 12% y 15%; estos resultados preocupantes son propios de un país sub desarrollado, que postran en la miseria a sus pueblos; donde las autoridades no hacen poco o nada por revertir y mejorar la calidad educativa de su pueblo.

En América Latina y en especial en el Perú, se han realizado una serie de reformas educativas, que no han permitido el desarrollo adecuado, por los constantes cambios de un sistema a otro a corto plazo, propio de un país dependiente de las grandes potencias.

Actualmente, todavía existe la práctica de la educación tradicional por algunos docentes, quienes se resisten al cambio en su práctica pedagógica, continuando con su labor de trasmisor de conocimientos, utilizando el método expositivo y memorístico. Sin embargo, la política educativa en nuestro país viene implementando cambios, centrando en el estudiante como el actor principal del proceso educativo. Teniendo como referentes a los niveles de aprendizaje de las diferentes áreas curriculares por cada grado educativo, donde se describen lo que el estudiante debe saber y poder hacer, con la finalidad de demostrar en cada uno de estos niveles la ejecución de los objetivos de aprendizaje definidos en el Currículo Nacional de la Educación Básica, (2016) CNEB.

Para el logro de los estándares de aprendizaje esperados, es necesario que el desempeño docente sea óptimo, ello será posible con el liderazgo pedagógico del director de la Institución Educativa, por ello son los principales actores, los que tienen que generar el impacto positivo en la búsqueda de la mejora la calidad educativa.

En Latinoamérica la educación presenta un interés cada vez mayor, frente a la mejora de la gestión del auténtico líder pedagógico; a quien se le exige el dominio de las competencias y habilidades en el marco del Buen Desempeño

del Directivo, que les orientan en el desenvolvimiento de sus funciones. De ese modo, se hace necesario mejorar la acción gerencial en el sistema educativo; porque es la encargada de planificar, organizar, direccionar, controlar lo que corresponde a la organización escolar. Por tanto, los Directores de las Instituciones Educativas son los gerentes educativos, quienes tienen que promover la participación de todos los estamentos que pertenecen a la Institución Educativa en beneficio de los aprendizajes, así como del clima escolar basado en el respeto, colaboración mutua; dentro del marco de la mejora continua, sobre todo del logro de los aprendizajes esperados.

Con la finalidad de contrastar la realidad educacional del sistema educativo peruano con otras realidades educativas, veamos el panorama de las pruebas estandarizadas aplicadas en los últimos años.

Los mejores resultados de la evaluación PISA:

Sigapur tiene el mayor puntaje en matemáticas, ciencia y lectura. En matemáticas está secuelada por Hong Kong (China), Macao (China) y China Taipéi; en lectura por encima de Hong Kong, Candá y de Finlandia; y en ciencias también seguidos por Japón, Estonia y China Taipéi (Taiwan).

Frente a los niveles de desempeño, el 22% de estudiantes de los países de la OCDE no llegan al nivel 2, en Latinoamérica Chile está entre (35% y 36.5%), Uruguay entre (41% y 42%), que acumulan el menor porcentaje de estudiantes en estos niveles. El Perú, está por debajo del nivel 2 (de 57% y 60%) en los tres procesos.

Niveles de desempeño a nivel mundial.

| | CIENCIA | LECTURA | MATEMÁTICAS |
|----------------------|---------|---------|-------------|
| Singapore | 556 | 535 | 564 |
| Japan | 538 | 516 | 532 |
| Estonia | 534 | 519 | 520 |
| Chinese Taipei | 532 | 497 | 542 |
| Finland | 531 | 526 | 511 |
| Macao (China) | 529 | 509 | 544 |
| Canada | 528 | 527 | 516 |
| Viet Nam | 525 | 487 | 495 |
| Hong Kong (China) | 523 | 527 | 548 |
| B-S-J-G (China) | 518 | 494 | 531 |
| Korea | 516 | 517 | 524 |
| New Zealand | 513 | 509 | 495 |
| Slovenia | 513 | 505 | 510 |
| Australia | 510 | 503 | 494 |
| United Kingdom | 509 | 498 | 492 |
| Germany | 509 | 509 | 506 |
| Netherlands | 509 | 503 | 512 |
| Switzerland | 506 | 492 | 521 |
| Ireland | 503 | 521 | 504 |
| Belgium | 502 | 499 | 507 |
| Denmark | 502 | 500 | 511 |
| Poland | 501 | 506 | 504 |
| Portugal | 501 | 498 | 492 |
| Norway | 498 | 513 | 502 |
| United States | 496 | 497 | 470 |
| Austria | 495 | 485 | 497 |
| France | 495 | 499 | 493 |
| Sweden | 493 | 500 | 494 |
| Czech Republic | 493 | 487 | 492 |
| Spain | 493 | 496 | 486 |
| Latvia | 490 | 488 | 482 |
| Russia | 487 | 495 | 494 |
| Luxembourg | 483 | 481 | 486 |
| Italy | 481 | 485 | 490 |
| Hungary | 477 | 470 | 477 |
| Lithuania | 475 | 472 | 478 |
| Croatia | 475 | 487 | 464 |
| CABA (Argentina) | 475 | 475 | 456 |
| Iceland | 473 | 482 | 488 |
| Israel | 467 | 479 | 470 |
| Malta | 465 | 447 | 479 |
| Slovak Republic | 461 | 453 | 475 |
| Greece | 455 | 467 | 454 |
| Chile | 447 | 459 | 423 |
| Bulgaria | 446 | 432 | 441 |
| United Arab Emirates | 437 | 434 | 427 |
| Uruguay | 435 | 437 | 418 |
| Romania | 435 | 434 | 444 |
| Cyprus ¹ | 433 | 443 | 437 |
| Moldova | 428 | 416 | 420 |
| Albania | 427 | 405 | 413 |
| Turkey | 425 | 428 | 420 |
| Trinidad and Tobago | 425 | 427 | 417 |
| Thailand | 421 | 409 | 415 |
| Costa Rica | 420 | 427 | 400 |
| Qatar | 418 | 402 | 402 |
| Colombia | 416 | 425 | 390 |
| Mexico | 416 | 423 | 408 |
| Montenegro | 411 | 427 | 418 |
| Georgia | 411 | 401 | 404 |
| Jordan | 409 | 408 | 380 |
| Indonesia | 403 | 397 | 386 |
| Brazil | 401 | 407 | 377 |
| Peru | 397 | 398 | 387 |
| Lebanon | 386 | 347 | 396 |
| Tunisia | 386 | 361 | 367 |
| FYROM | 384 | 352 | 371 |
| Kosovo | 378 | 347 | 362 |
| Algeria | 376 | 350 | 360 |
| Dominican Republic | 332 | 358 | 328 |

Fuente: OCDE (2016)

Según el Ministerio de Educación, el Perú en Pisa 2015, de acuerdo al Informe Nacional de Resultados, se ubica en el puesto 64, de un total de 70 países; habiendo escalado un puesto más a diferencia de la prueba del 2012, el Perú quedó en la última posición entre los 65 evaluados. Para esta última medición de PISA, se sumaron 5 países más, los que se ubicaron por debajo de Perú.

En ciencias: se escaló de 373 (2012) a 397 puntos (2015). Siendo este ítem el que recibió mayor énfasis en esta última prueba 2015.

En comprensión lectora: Se ascendió 14 puntos, de los 384 obtenidos en el 2012 a 398, ubicándonos en el puesto 63 por lo que se destacó como el quinto país que creció en el área. En matemática: Se ubicó en el puesto 61, subiendo de 368 a 387, (19 puntos), superando a Brasil; por lo tanto, el Perú es el sexto país con la mejora más notable.

A Nivel Regional

Resultados en evaluación censal 2015 en Huancavelica.

Según la UMC (Unidad de Medición de Calidad) del Ministerio de Educación muestra que en la evaluación censal de estudiantes del 2014 se ha superado en el rango de 10 y 11 puntos porcentuales respecto al censo estudiantil del 2013 esto relacionado a logros conseguidos en comprensión lectora y matemática.

A Nivel Local

La Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, en la evaluación final del rendimiento académico del año escolar 2015 alcanzó en el Nivel primaria: 16% de satisfactorio en el área de comunicación, el 12.6% en el área de matemática; mientras que en secundaria el 2.8% de satisfactorio en el área de comunicación, el 2.5 % en el área de matemática. En la evaluación ECE – 2014, en el nivel primaria: en lectura y matemática se ubica en inicio el 5.9%, en proceso el 70.6% y, en el nivel satisfactorio el 23.5%; el año 2015 en lectura, en satisfactorio el 100%, en matemática el 87%; mientras que el año 2016 en lectura, se tiene en satisfactorio 93.3 %, en matemática el 88.9%. **En el nivel secundaria** bastante preocupante, el año 2015 en lectura en pre inicio el 41.7%, en inicio el 44.4%, en proceso el 10.2% finalmente en satisfactorio se tiene el 3.7%; en el área de matemática: en pre inicio el 62%, en inicio el 32.4%, en proceso el 3.7% y finalmente en satisfactorio solo el 1.9%. El año 2016 en lectura, en pre inicio 33.8%, en inicio 52.4%, en proceso el 9.2%, y en satisfactorio solo el 4.6%; en el área de matemática: en pre inicio 47.7%, en inicio el 33.8%, mientras en proceso el 12.3% y en satisfactorio el 6.2%.

De acuerdo a los resultados detallados, sobre el progreso anual de los aprendizajes obtenidos, del rendimiento académico de los estudiantes y del resultado de la ECE de los años 2014 y 2015, la comunidad educativa ha realizado una reflexión con la finalidad de buscar la mejora de los aprendizajes en todos los estudiantes en general de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández en sus tres niveles educativos; encontrando como problema: poco monitoreo y acompañamiento a la tarea

docente, así como docentes con insuficiente conocimiento del enfoque por competencias, inapropiado uso de los diversos procesos didácticos; estudiantes cansados y sin interés por superar sus bajos niveles de aprendizaje; generado por el escaso liderazgo pedagógico, centrado más en el aspecto administrativo, asimismo por docentes que siguen aplicando en sus clases la pedagogía tradicional y de poca demanda cognitiva, sumando a ello los deficientes niveles de logros de las diversas áreas curriculares.

Finalmente, en la Institución Educativa se cuenta con una cantidad considerable de estudiantes que no comprenden lo que leen; a pesar que la institución cuenta con potencialidades, como el equipo directivo, cinco Coordinadores Pedagógicos, un Psicólogo, 3 laboratorios de aulas virtuales dirigidos por personal con conocimiento amplio del sistema operativo y pedagógico, también se cuenta con tres aulas de innovación pedagógica atendidos por docentes designados desde el ente intermedio del Ministerio de Educación, con quienes se desarrollan reuniones colegiadas semanales, que toman acuerdos para priorizar los problemas detectados, siendo el principal problema identificado como los bajos niveles de logros en las diferentes áreas curriculares; por tal situación, se ha elaborado un plan estratégico a fin de desarrollar diversas acciones, partiendo del liderazgo pedagógico del directivo, en la búsqueda de la mejora de los aprendizajes, consecuentemente la calidad educativa. Orientando adecuadamente con el liderazgo del directivo, teniendo como eje directriz el Marco del Buen Desempeño Directivo, así como del marco del buen desempeño docente, utilizando instrumentos adecuados en el asesoramiento y acompañamiento a los docentes a partir del monitoreo,

mediante: talleres, GIAs, visitas en aula, así como los círculos de inter aprendizaje, para mejorar su desempeño docente; contando para ello la predisposición de los docentes y el compromiso de los padres de familia para apoyar a sus hijos desde el rol que les compete, con la intención siempre de mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se realizó durante el año lectivo 2016.

1.2.2. Delimitación espacial

El presente estudio se realizó en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, de la localidad de Mariscal Cáceres, distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica;

1.2.3. Delimitación conceptual

Se ha elaborado la base conceptual basada en los fundamentos teóricos y las definiciones conceptuales, así como las operacionales de la investigación en relación con las variables y dimensiones del desempeño docente y los roles del directivo.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y los roles del directivo en la I.E.I. “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica, en el año 2016?

1.3.2. Problemas específicos:

- 1 ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente con el rol interpersonal del directivo de la Institución Educativa Integrada. “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica en el año 2016?
- 2 ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y el rol informativo del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica, en el año 2016?
- 3 ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el rol de decisión del directivo en la Institución Educativa Integrada. “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica, en el año 2016?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Social.

La investigación que se presenta, tiene relevancia social, puesto que, en base a la relación establecida entre el desempeño del docente y los roles del directivo se pretende la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Innovar la escuela significa cambiar la gestión que vienen desarrollando los directivos. Esta investigación evidencia que, si los directivos reconocen con plenitud el desempeño que realizan para posicionar su liderazgo pedagógico que influye en los logros de aprendizaje, potenciando el desempeño docente; significa que tiene una ascendencia real para los aprendizajes de los estudiantes. Por tanto se afirma que el liderazgo pedagógico mejora la calidad educativa de manera determinante; cuyos beneficiarios directos serán los estudiantes de la I.E. “Mariscal Cáceres”.

1.4.2. Teórica.

La investigación permitirá contribuir con la teoría de la gestión educativa con datos que se ajustan a realidades como la nuestra, lo que permitirá la comprensión de la relación existente entre los roles del directivo, con el desempeño del docente.

Mediante la presente investigación se consolidarán los conocimientos sobre las variables aludidas, cuyo resumen servirá como marco teórico general para trabajos similares.

1.4.3. Metodológica

La presente investigación, por su naturaleza observacional, no pone en práctica ningún método nuevo; pero demuestra la idoneidad de los instrumentos de recolección de datos para medir las variables desempeño docente y los roles del directivo en el contexto de la I.E. “Mariscal Cáceres”. Así mismo, se plantearán alternativas de solución adecuada para la eficacia de la gestión educativa, la mejora del desempeño docente y, la calidad del aprendizaje.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente con los roles del directivo en la I. E. I. “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, provincia Tayacaja, del departamento de Huancavelica, en el año 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rol interpersonal del directivo en la I.E.I. “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica, en el año 2016

2. Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rol informativo del directivo en la I.E.I. “Mariscal Cáceres, distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica, en el año 2016.

3. Determinar la relación existente entre el desempeño docente y el rol de decisión del directivo en la I. E. I. “Mariscal Cáceres” distrito de Daniel Hernández, de la provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica, en el año 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Para poder conocer el estado actual de los conocimientos sobre el tema y las variables abordadas, se ha considerado algunas investigaciones realizadas por autores en los ámbitos nacional e internacional, que guardan relación con el contenido de nuestro estudio.

2.1.1 Antecedentes a nivel nacional

Guillen, N. (2006), elaboró su tesis titulada “*Relación entre los niveles de Gestión Institucional y Calidad de los Servicios Educativos en los Centros Escolares Nacionales de Villa El Salvador- Lima*”, donde afirma: “Si la idea de calidad educativa significa el desarrollo de un ambiente cualitativo de trabajo en las escuelas, por medio de políticas y técnicas administrativas capaces de fomentar la formación y calidad de vida en toda la familia educativa, así como lograr mejores niveles de calidad del servicio educativo, esto será determinado cuando el tipo de gestión institucional sea eficiente y eficaz. En nuestro caso, sin embargo, se ha encontrado que el nivel de deficiencias en la calidad de servicios y de gestión institucional está por encima del 50% y que la correlación entre ambas es significativa. Es más, señala que, si se analiza los factores tales como, formación pedagógica, edad, años de servicios, estudios de

postgrado, están fuertemente asociados a las variables estudiadas en la investigación. Estas deficiencias en la calidad educativa en las escuelas estatales en la Comunidad Autogestionaria de Villa El Salvador, se reflejará en la formación y educación de sus educandos”.

HUARI, (2008), en su tesis de investigación *“Estilos de liderazgo y la gestión institucional de los centro educativos nacionales y particulares del distrito y provincia del callao”*, para obtener el grado de Magíster en la Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”, la Cantuta, formula el objetivo general: “Reconocer el vínculo que existe de los estilos de liderazgo con la gestión interna a nivel de la escuela, las que ejercen los directores de los Centro Educativos Nacionales y Particulares del Callao, en el año 2006; en esta investigación se llegó a identificar un alto nivel de ascendencia del liderazgo que tienen los directivos de las diferentes instituciones nacionales o particulares, los que permanentemente buscan incluir cada vez mayor cantidad de alumnos; para lo cual se brinda el mejor servicio educativo, por medio de gestiones oportunas y adecuadas, los que dan soporte al desempeño docente y por tanto, al nivel de empatía de docentes y estudiantes respectivamente, asimismo se sienten motivados a mejorar sus conocimientos de manera constante. Del mismo modo, en ello también interviene los padres de familia con su acompañamiento, cuando encuentran en el docente un líder que les involucra en el aprendizaje de sus hijos”.

Párraga y Bartolo, (2014), en su investigación titulado: *“Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de*

servicio”, tesis de magíster, Universidad César Vallejo, Perú, en la que planteó el siguiente objetivo: “Determinar la relación entre el desempeño del trabajador y el liderazgo transformacional del director, bajo un diseño no experimental – transversal, de tipo correlacional, con una población de 165 personas, la técnica utilizada fue la encuesta, la conclusión sustancial a la que arribo fue: La correlación que hay entre el liderazgo transformacional por parte del director y el desempeño del trabajador es muy fuerte y significativa, también la correlación de las dimensiones 16 eficiencia del trabajador y satisfacción del trabajador con el liderazgo transformacional fueron buenas y positivas”.

Reyes, (2012), en su tesis titulada *“Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao”* De la Universidad San Ignacio de Loyola; cuyo propósito es “precisar la relación que hay de los estilos de liderazgo directivo con el desempeño docente, el estudio se remarca en la forma descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 40 docentes del nivel secundario, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, un cuestionario referente a los estilos de liderazgo y otra ficha de evaluación consistente en 17 desempeños del docente. Se concluyó que, no se confirma la hipótesis general, esto se debe a que no existe una relación significativa entre la captación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en secundaria de un centro educativo de Ventanilla - Callao. También, no se evidencia la relación significativa entre el liderazgo autoritario, y el desempeño docente en

secundaria de un colegio del distrito de Ventanilla - Callao en el año 2009; de acuerdo al estudio con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por tanto, no existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario, benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de un centro educativo del distrito de Ventanilla - Callao en el año 2009. En consecuencia, El desempeño docente en un centro educativo del nivel secundario se encuentra vinculado a muchos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más”.

2.1.2 Antecedentes a nivel internacional

Bernal, (2001), *“Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional”* Departamento de Ciencias en la Educación de la Universidad de Zaragoza – 2001. “Situándose en las organizaciones educativas, de la turbulencia, la complejidad de las variables, la competitividad, entre otros aspectos; que condiciona el funcionamiento de la organización; pone la necesidad de valorar y estudiar las características el tipo de liderazgo debería de plantearse en las escuelas para dirigir adecuadamente los cambios acelerados. Cuyo objetivo fue describir la premisa de conduciendo el Cambio: para lo cual planteó el *Liderazgo Transformacional*, con este fin se consideró las relaciones interpersonales *Liderar versus Dirigir* teniendo en cuenta tres aspectos: “1. Desarrollar una amplia participación. 2. Desarrollar una visión. 3.

Asistir a los integrantes de la comunidad escolar para superar los obstáculos. Así como los factores: Carisma, consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, tolerancia psicológica. Con los considerandos expuestos planteó la hipótesis en torno a la idea de que el liderazgo transformacional puede ser el más eficaz y adecuado para dirigir a los centros hacia el cambio y la mejora, adaptándose a la situación que viven nuestras escuelas. Como instrumentos utilizaron la entrevista y el cuestionario; llegando a conclusiones muy interesantes: Las escuelas son instrumentos de cambio social, mientras que el objetivo de la iniciativa es crear una expansiva inversión y visión, incrementar su capacidad para vencer los diferentes obstáculos que surgen. La administración transformacional sugiere ampliar los límites de los individuos de la asociación para comprender exclusivamente o todas las cosas consideradas las diversas cuestiones y lo que se entiende como liderazgo básico. La autoridad transformacional es, en este sentido, el camino de la vida del progreso de una institución, el especialista transformacional de su cultura jerárquica”.

Gorrochategui, (1995), elaboró la tesis “*Liderazgo en los Centros Educativos*” con la finalidad de optar el Grado de Doctor en Educación en la Universidad de Navarra, la tesis es descriptivo y de diseño transversal; en la que explica lo que es un liderazgo en un medio específico de una escuela. Con el objeto de entender de una manera clara y profunda, se indagó la situación de la escuela y su liderazgo. De dicho estudio, concluyó en: Primera.- Que el Centro Educativo es una

compañía de servicio de mejora mental. Segunda.- El liderazgo del directivo es una faceta, cuyo propósito es para restaurar y prosperar el valor por medio del ejemplo, así como del logro de la mejora sigue en relación a la meta planteada de la escuela.

Ramírez, (2012), en su investigación titulada: *“La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales”*, tesis de magíster, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia, en el cual se ha planteado como objetivo: “Determinar la relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la calidad de la educación, la población lo conformaban 2182 profesores, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la entrevista, se llegó a la siguiente conclusión: Las prácticas administrativas influyen de manera importante al sector educativo y eso se evidencia en las propuestas del MEN que se aplican en las instituciones educativas, ya que lo miran como una organización abierta en que todos deben de contribuir y son responsables de la calidad de la educación”.

Barreto, (2012), en su tesis titulada: *“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el instituto superior agropecuario”*, tesis de maestría, Universidad Católica de Loja, Ecuador, en la cual se ha planteado como objetivo: “Evaluar la calidad del directivo y del desempeño docente, bajo un diseño socioeducativa, la población estuvo conformado por 88 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario, llegó a la siguiente conclusión: El directivo como los docentes lograron alcanzar el nivel de excelencia (80 puntos) esto se debe a que el rector

desarrolla sus responsabilidades hábilmente como director de la institución, esto se relaciona con la dimensión de competencia gerencial”.

González, (1998), disertó su trabajo de investigación: *“El liderazgo como factor diferencial en el mejoramiento de la dirección de los centros educativos de enseñanza obligatoria”* para obtener el Grado de Doctor en Educación en la Universidad de Santiago de Compostela, dicho estudio pertenece al tipo de estudio aplicada, pre-experimental, lo desarrolló de manera empírica entre 8 directivos, con visión general de desarrollo profesional, práctico, afectivo. Entre las aportaciones más considerables del primer año se aprecia, por diferentes factores (pugna de realidad, debilidad de dominio de la duda, resolución inmediata de las deficiencias encontradas, así como la falta de dominio de fuentes informales, entre otros), ha reducido su aspiración de llegar a desarrollar un liderazgo. A partir de ello como protagonista llega a concluir, que la función directiva no debe desarrollarse, con toda la responsabilidad de inmediato, debe ser a mediano o largo plazo.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

Luego de la recopilación, revisión y análisis de la información se establecieron los parámetros teóricos que guiará la investigación, a partir de las propuestas, aportes y teorías establecidas por expertos en el tema. Este apartado trata de las teorías y conceptos que nos permitieron ampliar los conocimientos en relación a las variables desempeño docente y roles del directivo; en virtud

del cual, se muestran los conocimientos de varios autores, a fin de respaldar el presente estudio.

2.2.1. Desempeño docente (V1)

Montenegro, I. (2005 p.21), señala: “Mientras que la competencia viene a ser un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas”.

Por ello se debe entender que: el desempeño de un docente es la realización de sus funciones; siendo definido por diversas situaciones referidos al mismo docente, al alumno y al docente, al estudiante y al ambiente. Asimismo, el desempeño se ejecuta en diferentes niveles: en el medio socio-cultural, a nivel institucional, en el salón de clases y sobre mismo docente, por medio de una acción reflexiva.

El cumplimiento de sus labores de un docente se evalúa con el afán de mejorar la calidad educativa y valorar su profesión. Por eso, la evaluación tiene funciones y características especialmente determinadas. Para tal fin, es importante tener definido los estándares para que sirvan de base cuando se tenga que evaluar.

En el Perú, la Ley N° 29944 de la Reforma Magisterial y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-2013-ED se establece la Evaluación de Desempeño docente para lo cual se tiene en cuenta los siguientes factores:

- Logros alcanzados en su trabajo pedagógico.

- Grado de realización en el desarrollo de sus funciones del currículo.
- Aportación al logro de objetivos de acuerdo a lo establecido en el PEI
- Por el dominio del manejo del currículo en general.
- Innovación pedagógica.

Para tal fin planifica e implementa instrumentos de medición del desempeño docente como la Rúbrica.

Al mismo tiempo, el Marco del Buen Desempeño del Docente (2016) MINEDU, “precisa los desempeños del docente y la escuela que queremos de la siguiente manera: Para el logro de los aprendizajes fundamentales se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que ordena sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales”.

Desde este punto de vista, la escuela se convierte en un escenario estratégico en el que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se desarrolla a través de los siguientes componentes:

a) La gestión escolar

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes.

b) La convivencia

Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.

c) La relación escuela-familia-comunidad

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de

los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

d) Los procesos pedagógicos

Se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas.

2.2.2. Roles Directivos (V2)

Los directivos en cada entidad, son los que guían a los trabajadores hacia el éxito a través de la motivación. Esta tarea directiva de mucha responsabilidad que crece cada día y, que son distintas entre sí, son las que multiplican la dificultad de alcanzar metas establecidas.

Mintzberg, H. (1983. p .86), en su libro "La naturaleza del trabajo directivo".

Clasifica las actividades de los directivos en diez categorías, puntualizando los roles y describiendo los comportamientos. En su clasificación se diferencian tres áreas: relaciones interpersonales, roles informativos y toma de decisiones.

a. Relación interpersonal:

- Representante. Es la cabeza o símbolo de la organización.
- Líder. Tiene la responsabilidad de dirigir a los subordinados, en las actividades que realizan, con el afán de lograr objetivos de la organización.
- Enlace. Interactúa con personas dentro y fuera de la organización.

b. Rol informativo:

- Monitor. Recepciona diversos tipos de información que le pueda servir en su trabajo.
- Difusor. Emite información acumulada dentro de la institución de forma total o parcial.
- Portavoz. Emite las informaciones de la organización a personas ajenas a ella.

c. Rol de decisión:

- Emprendedor. Promueve cambios para mejorar la eficiencia de la organización.
- Solucionador de problemas. Se encarga de resolver los problemas.
- Asignador de recursos. Toma decisión de la aplicación de los distintos tipos de recursos a las diferentes necesidades de la organización.
- Negociador. Realiza acuerdos con diferentes personas.

Katz, (1974), Identificó cuatro habilidades básicas que emplean los directivos en la búsqueda de sus logros. Estas habilidades son:

- a. **Técnicas:** Habilidad para crear competencias en una tarea determinada.
- b. **Humanas:** Habilidades sociales, ayuda a relacionarse de forma efectiva.
- c. **Conceptuales:** Habilidad para evaluar de forma sistemática y holística, los problemas tanto internos y externos de la organización, así como de percibir las interrelaciones y evaluar los resultados.
- d. **Administrativas:** Es una habilidad para regular las actividades en desarrollo.

El marco legal que proporciona la base sobre las que constituyen y determinan el alcance y naturaleza del sistema de evaluación del desempeño profesional del docente en el Perú son:

- **La ley N°28044 Ley General de Educación** establece que “el ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público y, el ascenso y la permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación idoneidad profesional, calidad del desempeño, reconocimientos de méritos y experiencia”.
- **El Proyecto Educativo Nacional al 2021**, establece “la implementación de una nueva Carrera Publica Magisterial (Objetivo estratégico N°3), con la finalidad de mejorar la calidad educativa del país al 2021, desarrollando con competitividad y responsabilidad en el aprendizaje de los estudiantes en general del país. *Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia*”
- **La Ley N°29944 Ley de Reforma Magisterial**, establece “la evaluación del desempeño docente, como un tipo de evaluación (artículo 13°) con la finalidad de comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad en base a los criterios de buen desempeño docente” (Artículo 24°).
- El reglamento de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (MINEDU, 2013), señala que “El profesor puede acceder a otros

cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años.”

Se cuenta además con los documentos administrativos, pedagógicos y de gestión a nivel interno de la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, sustentados como base normativa a diversas Normas Nacionales:

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley General de Educación N° 28044.
- Ley de la Reforma Magisterial N° 29944.
- Ley de las Bases de la Carrera Administrativa N° 276, sus reglamentos D. S. N° 018-85-PCM - D.S. N° 005-90-PCM.
- Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.
- Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815.
- Ley que regula la participación de las asociaciones de padres de familia en las instituciones públicas N° 28628.
- Decreto Supremo N° 017-2007-ED. Normatividad en Materia de Asistencia Personal.
- Decreto Supremo N° 013-2004-ED. Reglamento de Educación Básica Regular.
- CONEI de las Instituciones Educativas Públicas de la Educación Básica Regular.
- Currículo Nacional de Inicial, Primaria y Secundaria.
- Proyecto Educativo Institucional.
- Reglamento Interno.

- Normas de Convivencia.
- Acuerdos de convivencia
- Proyecto Curricular Institucional
- Plan Anual de Trabajo.
- Plan de Seguridad Ciudadana
- Plan de Conservación del Ambiente
- Plan de Monitoreo.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo (2016), MINEDU, establece “el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad”.

“Este enfoque no excluye que el director es la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, tal como lo establece la Ley General de Educación en su artículo 55. Sin embargo, esta autoridad funcional es insuficiente por sí sola, es preciso ejercerla a la par de un liderazgo que incluya la autoridad moral y profesional, así como el acuerdo y colegialidad” (Bolívar, 1997). En ese sentido, asumimos la gestión escolar como el “conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad

pedagógica en y con la comunidad educativa” (Pozner, 1995), “La gestión escolar entonces tiene como uno de sus retos dinamizar los procesos para reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela”.

“En este sentido, es importante revisar el concepto de liderazgo y su reconocimiento en la organización escolar. Una consideración inicial es el hecho de configurarlo como un fenómeno o cualidad de la organización y no como un rasgo individual. En el primer caso, el ejercicio de la dirección como liderazgo se ve como una práctica distribuida, más democrática, *dispersa* en el conjunto de la organización, en lugar de ser una característica exclusiva de los líderes formales lo cual, justamente, supondría el regreso al modelo burocrático que se desea abandonar”. Según Bolívar (1997), “el reto crítico es lograr un desarrollo institucional de las escuelas de manera que funcionen como unidades de cambio en las que el liderazgo está difuso, porque el conjunto de miembros de la institución se ha apropiado de él. Esto nos lleva a pensar en temas como distribución de poder, empoderamiento y toma de decisiones compartidas. A esto se le llama también liderazgo distribuido, puesto que se encuentra *repartido* a nivel vertical y horizontal en la institución educativa”.

A partir de esta nueva mirada del liderazgo, definimos el abordaje de lo que hoy se denomina el liderazgo pedagógico como “...la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr

las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009). “Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todas y todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno. De esta definición se puede deducir que el liderazgo es una cualidad de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una característica de la gestión de la institución, en la que personas con liderazgo -formal o informal- participan de un proceso liderado por el director, coordinando y contribuyendo al éxito de los resultados y metas de la organización”.

Murillo, (2006), señala que “Si el liderazgo es una característica de la organización, cabe preguntarse qué sentido tiene la formación de los directivos, es decir, de aquellas personas que hasta ahora vienen ejerciendo un liderazgo formal. Efectivamente, el liderazgo es una cualidad que puede desarrollar toda la organización como fruto de la interacción entre líderes, seguidores y la situación específica de la organización; sin embargo, los encargados de diseñar o rediseñar la organización de la escuela para generar el liderazgo distribuido son aquellas personas con cargos directivos, aquellas que ejercen un liderazgo formal. En consecuencia, podemos entender el liderazgo pedagógico como la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés, para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa”.

Murillo, (2006), señala que “el liderazgo pedagógico, en lugar de una dimensión transaccional, conlleva una labor *transformadora*,

pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula. Los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos (Bolívar, 2010) dependerán tanto de las prácticas de liderazgo implementadas como de un liderazgo distribuido que tenga claro a qué dimensiones de la escuela dedicar tiempo y atención”.

“De acuerdo con la mayoría de las investigaciones, en todos los modelos de liderazgo se hace referencia a los tipos de prácticas que tienen un impacto en el aprendizaje de los alumnos”. En la investigación de Leithwood et al. (2006) “se han descrito cuatro tipos de prácticas en relación con este tema: Establecer una dirección (visión, expectativas, metas del grupo); Desarrollar al personal; Rediseñar la organización; Gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje. Evidentemente, si el objetivo central del liderazgo es el aprendizaje de los estudiantes, se deben establecer nuevas prácticas de liderazgo. Esto implica rediseñar aquellas estructuras que hacen posible la mejora de los aprendizajes en el aula, por ejemplo, acompañar y estimular el trabajo del profesorado en clase, mejorar las condiciones operativas de la escuela, promover la participación del docente, entre otros. En esta medida, los equipos directivos crean condiciones para apoyar la enseñanza efectiva, para lo cual redefinen

los contextos de trabajo y las relaciones profesionales, por lo que están llamados a ser líderes pedagógicos de la escuela”.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

El Marco de Buen Desempeño del Directivo

Es una herramienta fundamental para fortalecer a los Centros Educativos dentro del parámetro de una gestión descentralizada, de manera participativa, transparente y que oriente a resultados; considerando a la dirección escolar como un sistema, como un conjunto de elementos interrelacionados que garanticen el logro los propósitos formulados; bajo el enfoque por resultados como soporte de los desempeños.

➤ Rol directivo

Consiste en dirigir al potencial humano de una organización coordinando tareas, funciones, actividades, procedimientos etc. A fin de cumplir eficazmente con los objetivos institucionales propuestos. “El misterio de los excelentes”

➤ Desempeño docente

El desempeño docente implica definir cómo debe ser, determinar la forma en que debe ejercer su función, resaltar las características que, a título personal y como profesional, debe asumir en el marco del contexto escolar y sociocultural del que forma parte, esto además debe asumirse como una constante en su disposición profesional.

➤ **Relaciones interpersonales**

En esta área se busca garantizar la buena comunicación organizacional, garantizar el clima organizacional y la cultura institucional a través de las buenas relaciones entre el componente vivo de la organización.

➤ **Procesos pedagógicos**

Son todas las actividades que los docentes desarrollan de forma intencionada y planificada empezando por una situación significativa, luego generando el interés del estudiante para construir un nuevo conocimiento, en una constante mediación en los aprendizajes de los estudiantes para promover el pensamiento complejo y evaluar sus niveles de progreso. CNEB (2016), MINEDU.

➤ **Liderazgo pedagógico**

Es un equilibrio sabio entre una gestión a corto plazo de funciones administrativas y una visión a largo plazo (liderazgo visionario) de las funciones del docente. El liderazgo pedagógico sobre todo, es un liderazgo centrado en el aprendizaje.

➤ **El liderazgo transformacional**

Se distingue por ser una manera activa, diferente en función a las situaciones y promotor de transformaciones importantes para la vida de las personas y así como de las organizaciones. (Coronel, 1995; Leithwood, Tomlinson y Genge, 1996).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y los roles del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica, en el año 2016.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente con el rol interpersonal del directivo de la I. E. I. “Mariscal Cáceres”, del Distrito Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica en el 2016.
2. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente con el rol informativo del directivo en la I. E. I. “Mariscal Cáceres”, del Distrito Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, departamento Huancavelica, en el 2016.
3. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente con el rol de decisión del directivo en la I. E. I. “Mariscal Cáceres”, del Distrito Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica, en el 2016.

3.3. VARIABLES

Se tiene dos variables del estudio:

Variable 1: Desempeño docente

Variable 2: Rol Directivo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escalas |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| V1: Desempeño Docente | El desempeño docente según Gutiérrez (2005) es, "Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos". (p.30) | Activamente, la variable se averiguó mediante un instrumento, lo cual tomó la magnitud de desempeño docente mediante los indicadores; profesionalidad e identidad, vinculación con la comunidad, preparación y aprendizaje mediador. | Profesionalidad e identidad | Aprendizaje continuo | 5.Siempre 4.Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca Ordinal de Lickert |
| | | | | Generación de políticas | |
| | | | | Practica pedagógica | |
| | | | | Enfoque y procesos pedagógicos | |
| | | | Preparación y aprendizaje | Planificación pedagógica | |
| | | | | Clima de aula Retroalimentación | |
| Vinculación con la comunidad | Actitud colaborativa | | | | |
| V2: Roles Directivos | Conjunto de comportamientos percibidos, esperados, que reflejan una determinada posición en una organización. Describe los comportamientos de los directivos en su faceta relacionada con la gestión educativa. En esta área se engloban todas las acciones que de este intercambio bidireccional o multidireccional se requieren, en último término, para la toma de decisiones. | Operacionalmente, la variable se indagó a través de un instrumento el cual tomó la dimensión roles directivos con los indicadores; interpersonal, informativo, decisión. | Interpersonal | Figura de autoridad | 5.Siempre 4.Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca Ordinal de Lickert |
| | | | | Líder | |
| | | | | Enlace | |
| | | | Informativo | Monitor | |
| | | | | Diseminador | |
| | | | | Portavoz | |
| | | | Decisión | Emprendedor | |
| | | | | Solucionador | |
| | | | | Gestor de recursos | |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En primera instancia, esta investigación se enmarca en el método general de investigación científica y a partir del mismo, emplea un método hipotético deductivo, pues tras la definición del problema, se plantea una hipótesis, cuya veracidad o falsedad se comprueba en la realidad objetiva. Además, se emplea el método cuantitativo al pretender medir y dar un significado numérico a las variables de estudio. (Bernal et al., 2014).

La autenticidad de la hipótesis formulada se establece deduciendo su consecuencia con respecto al mundo real, luego contrastar con el resultado de la investigación; para determinar si el pronóstico es correcto o incorrecto. Por ello se afirma al método científico como hipotético-deductivo (Ruiz y Ayala. 1998 p.15).

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su objeto de estudio:

La presente investigación es de tipo sustantiva descriptiva, puesto que está orientada a responder un problema sustancial de descripción, que implica la recopilación de información de las variables de estudio en su estado natural, sin manipulación alguna (Sánchez y Reyes, 2017).

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

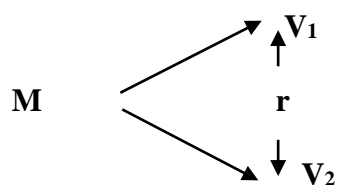
La presente investigación corresponde a un nivel correlacional, puesto que se orienta a conocer el grado de relación entre las variables de estudio, sin establecer relaciones de causa y efecto (Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018). “Es una investigación no experimental, porque está referida a un estudio o indagación que se desarrolla sin manipular intencionalmente las variables”. De acuerdo a Hernández et al. (2006), “las encuestas son consideradas como un diseño que se puede aplicar en las investigaciones no experimentales transversales con el fin de obtener datos relacionados a la investigación”.

Al mismo tiempo, es una investigación cuantitativa, porque se aplica la recolección y el análisis de datos, por medio de la estadística, estableciendo información garantizada de la actitud de una determinada población (Hernández et al, 2006).

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la presente investigación es correlacional, no experimental, de corte transversal.

Esquema del diseño



Donde:

M = Muestra

V_1 = variable 1. Desempeño docente

V_2 = variable 2. Roles del directivo

r = Correlación entre las variables.

Dónde: M representa a la muestra, “ V_1 ” variable desempeño docente, “ V_2 ” variable roles del directivo y “r” relación entre las variables.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación se realizó en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito-Daniel Hernández, provincia - Tayacaja, departamento de Huancavelica, durante el año 2016.

La población constituye todos los docentes y directivo que laboran en la citada Institución Educativa, es decir los 69 servidores, por consiguiente, se ha trabajado con una muestra poblacional conformada por 59 docentes: 46 del Nivel Secundaria, 10 de Primaria y 3 de Inicial. Siendo la muestra los 59 docentes con quienes se trabajó. Se ilustra en el siguiente esquema:

| NIVEL EDUCATIVO | N° DOCENTES |
|------------------------|--------------------|
| Inicial | 03 |
| Primaria | 10 |
| Secundaria | 46 |
| TOTAL | 59 |

Para la selección de la muestra poblacional de estudio se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, el Muestreo Censal. Según López (1998), “La muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (Pág. 123). “De allí, que la población a estudiar se precise como censal, por ser simultáneamente universo, población y muestra; que estará conformada por la cantidad de elementos citados”. Además, Sánchez y Reyes (2017), respecto a la técnica de muestreo censal, dicen: “cuando la encuesta recoge información de toda una población determinada se le denomina censal”.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En la recolección de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario con escala de medición de las variables, de tipo Lickert, la que fue aplicada a 59 docentes.

El instrumento (cuestionario) es confiable y válido, para la relación entre los roles directivos y el desempeño docente. Dicho cuestionario contiene 13 ítems de roles directivos y 13 ítems para el desempeño docente. La duración de la aplicación fue aproximadamente de 30 minutos.

La estructura de la encuesta tiene 26 ítems, para marcar las respuestas se cuenta con alternativas de opción múltiple, de tipo Likert, cada ítem consta con 5 alternativas de respuestas, tales como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

4.6.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos:

A. Validez

La validez del instrumento de medición (cuestionario) las variables desempeño docente y los roles del directivo denominado: las categorías de roles de Mintzberg, han sido probadas en múltiples estudios complementarios realizados en diferentes organizaciones, por lo que los resultados conseguidos respaldan la posición de que los directivos representan roles semejantes, cualquiera que sea la organización o el nivel. En síntesis, los diferentes roles: difusor, autoridad, negociador, enlace y vocero son trascendentales en los niveles superiores de la organización, y el de líder (según la definición de Mintzberg) es vital en los niveles inferiores, medios y superiores. Debido a lo cual se ha utilizado el criterio de juicio de experto, del mismo modo se ha aplicado una prueba piloto con una muestra de 20 entre profesores y profesoras de la Institución Educativa “Mariscal Cáceres”.

Para la validación de los ítems del instrumento se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia: Este ítem pertenece al concepto teórico formulado.
- Importancia: El ítem es oportuno para manifestar al integrante o magnitud específica del constructo.
- Claridad: Entendido como que no hay dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conocido. Exacto y directo.

- Idoneidad: Se dice idóneo cuando los ítems formulados son capaces para medir la dimensión.

B. Confiabilidad

En relación a la confiabilidad, Hernández y otros (2002), expresan que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su acción repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.

En la presente investigación, para decidir la veracidad del instrumento se ha realizado una prueba de ensayo al 10% de los docentes con peculiaridades similares de la población que va ser estudiada; o sea, los directivos y profesores de la entidad educativa sujeto de estudio, con esta aplicación como resultado del paquete estadístico SPSS-V22, el Alfa de Cronbach tiene el 0.90 de confiabilidad. Asimismo, el autor mismo, manifiesta que el método para calcular la confiabilidad es el (α) Alfa de Cronbach, que según Hernández y Col. (2006), efectúa mediante la fórmula siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

En la cual:

- S_i^2 Representa la suma de varianzas de los ítems,
- S_t^2 Significa varianza de los valores totales observados. Es decir la varianza total de las filas (puntaje total de los jueces)

- k viene a ser el número de preguntas.

La escala de valores, para la interpretación del coeficiente de la confiabilidad del (α) es la siguiente:

De -1 a 0 No es confiable

De 0.01 a 0.49 La confiabilidad es baja

De 0.50 a 0.75 La confiabilidad es moderada

De 0.76 a 0.89 La confiabilidad es fuerte

De 0.90 a 1.00 Este rango es de alta confiabilidad

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se solicitó la autorización correspondiente a la Dirección de la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja de la Región de Huancavelica mediante un oficio, con la finalidad de tener acceso a la Institución y llevar a cabo la aplicación de los instrumentos. Una vez autorizada, se procedió a aplicar el instrumento de investigación (cuestionario) a los 59 docentes seleccionados con anterioridad, previa información sobre los objetivos y la naturaleza de la investigación a llevarse a cabo en dicha Institución Educativa.

Una vez adquirida la información de los 59 docentes encuestados, se revisó y ordenó para su procesamiento estadístico y análisis de los datos obtenidos.

Acto seguido, se procesaron los datos obtenidos a través del paquete estadístico SPSS-V 22. El análisis descriptivo se presenta en tablas de

frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas. Con la cual se determinó la relación entre los roles directivos y el desempeño docente.

Para la contrastación de hipótesis, el estadístico utilizado para esta prueba y la correlación se cuantificaron mediante el Coeficiente de Correlación (r) de Spearman (Rho de Spearman), en consideración a variables cualitativas ordinales. Así mismo, para la determinación del coeficiente de correlación se utilizó la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r = Coeficiente de correlación,

n = número de filas apareadas,

d = diferencia entre las filas pares

En cuanto al nivel de significancia se consideró ($\alpha = 0.05$), lo que permite establecer el grado de error que el investigador está dispuesto a aceptar.

$r = 0,675$

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se llevó a cabo tomando en cuenta el consentimiento informado, el aseguramiento de confidencialidad y privacidad de los datos y el cumplimiento de los principios éticos.

En primera instancia, los docentes participaron en las encuestas por voluntad propia, firmando el formato de consentimiento informado.

En segundo lugar, se explicó y detalló que los datos que los docentes proporcionaran en las encuestas se utilizarían de forma confidencial, sin violar el principio de privacidad.

Finalmente, se cumplieron los principios éticos de responsabilidad (se ejecutaron las acciones en el tiempo previsto), respeto a los docentes encuestados (sobre sus decisiones y privacidad), autonomía (no se obligó a ninguno de ellos a participar en la encuesta), veracidad (los resultados muestran el comportamiento de las variables tal y como se observaron), no maleficencia (el estudio no ha causado ningún tipo de daño físico o mental) y beneficencia (los resultados permitirán enfocar acciones en beneficio de la mejora de los aprendizajes, a partir de las buenas relaciones entre los docentes y personal directivo).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Variable: Desempeño docente

Análisis e interpretación de los resultados de la variable desempeño docente y sus respectivas dimensiones.

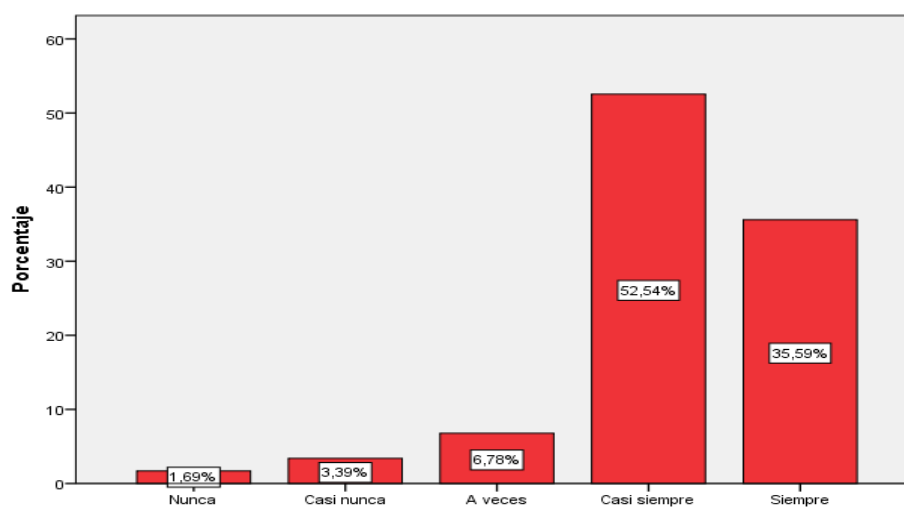
Tabla N° 2

Variable: Desempeño Docente

| Descripción | | Frecuencia | % |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1.7 |
| 2 | Casi nunca | 2 | 3.4 |
| 3 | A veces | 4 | 6.8 |
| 4 | Casi siempre | 31 | 52.5 |
| 5 | Siempre | 21 | 35.6 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2



Fuente: Elaboración propia

Explicación: de la Tabla N° 2 y figura N° 2 podemos observar que la variable desempeño docente, la encuesta aplicada a los 59 docentes (muestra) de la investigación; resulta que el 52.54 % manifestaron casi siempre, el 35.59 % siempre, luego el 6.78% expresaron a veces, seguido del 3.39 % que mencionaron casi nunca, finalmente el 1.69 % mencionaron nunca. De estos resultados se tiene que, en la variable desempeño docente en el Centro Educativo Integrado “Mariscal Cáceres “del distrito de Daniel Hernández se debe mejorar.

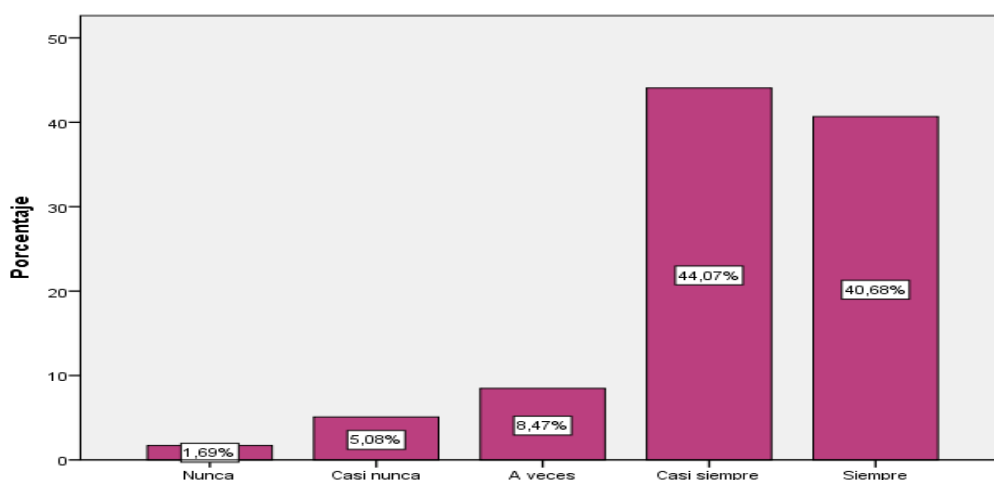
Tabla N° 3

Dimensión 1: Profesionalidad e Idoneidad

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1.7 |
| 2 | Casi nunca | 3 | 5.1 |
| 3 | A veces | 5 | 8.5 |
| 4 | Casi siempre | 26 | 44.1 |
| 5 | Siempre | 24 | 40.7 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3



Fuente: Producción propia

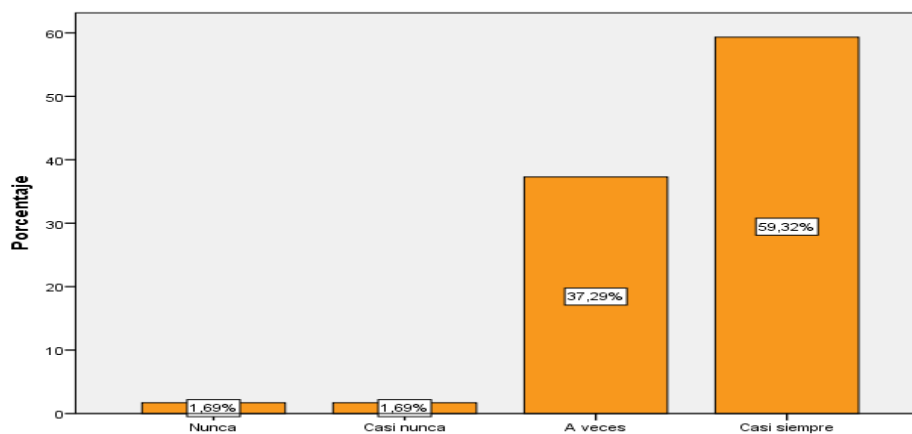
Interpretación: De la tabla N° 3 y figura N° 3 se aprecia, que en el aspecto profesionalidad e idoneidad, la encuesta aplicada a los docentes de la muestra; resultó que el 44.07% manifestaron la opción casi siempre, el 40.68% mencionaron siempre, mientras el 8.47 % dijeron a veces, así el 5.08 % mencionaron casi nunca y, finalmente el 1.69 % manifestaron la opción nunca. Del cual se tiene que la dimensión profesionalidad e idoneidad en el Centro Educativo Integrado “Mariscal Cáceres” del distrito - Daniel Hernández también se tiene que mejorar.

Tabla N° 4
Dimensión 2: Preparación y aprendizaje

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1.7 |
| 2 | Casi nunca | 1 | 1.7 |
| 3 | A veces | 22 | 37.3 |
| 4 | Casi siempre | 35 | 59.3 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla N° 4 y figura N° 4, en este cuadro y la tabla se observa que en el aspecto preparación y aprendizaje, en la encuesta aplicada a los 59 docentes; resultó que el 59.32 % manifestaron casi siempre, el 37.29 % expresaron a veces, el 1.69 % dijeron casi nunca y, el 1.69 % mencionaron nunca. En tal sentido en la dimensión preparación y aprendizaje en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” también se tienen que mejorar.

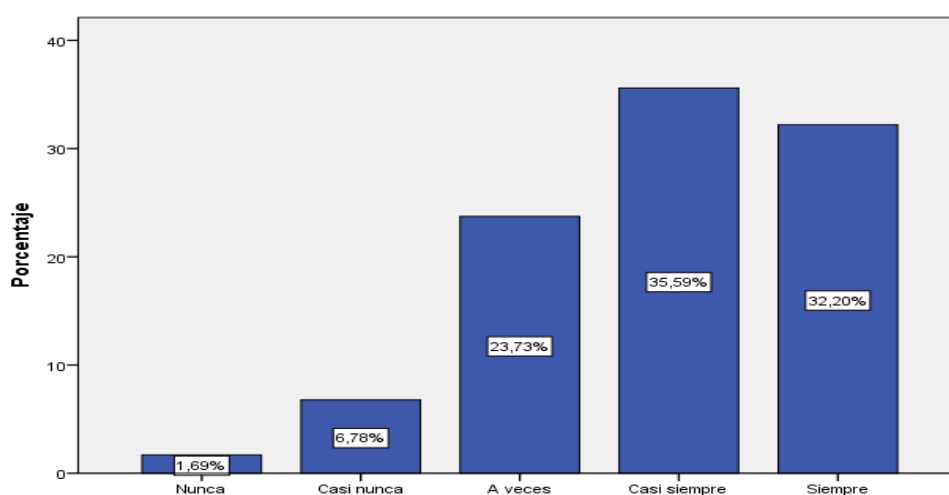
Tabla N° 5

Dimensión 3: Vinculación con la comunidad

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1.7 |
| 2 | Casi nunca | 4 | 6.8 |
| 3 | A veces | 14 | 23.7 |
| 4 | Casi siempre | 21 | 35.6 |
| 5 | Siempre | 19 | 32.2 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Dimensión 3: Vinculación con la comunidad



Fuente: Elaboración propia

Análisis: de la Tabla N° 5 y consecuentemente de la figura N° 5, se percibe; que en el aspecto vinculación con la comunidad, el instrumento que se aplicó a los docentes de la muestra de la investigación; resulta que, el 35.59% manifestaron casi siempre, el 32.20% dijeron siempre, el 23.73% expresaron a veces, y el 6.78% mencionaron casi nunca y finalmente el 1.69 % nombraron la opción nunca. De ello se concluye, que la dimensión vinculación con la comunidad de la I.E. Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito - Daniel Hernández tiene que ser mejorada.

Variable 2: Roles directivos

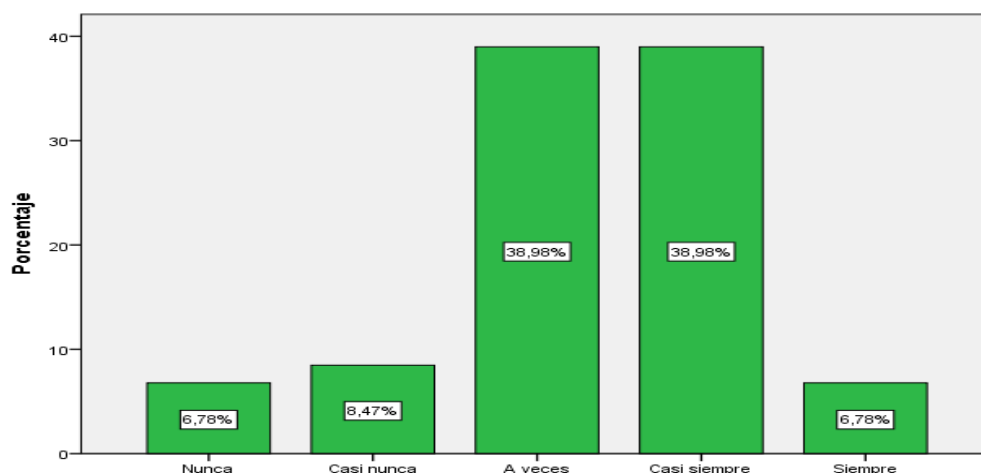
Se tendrá que analizar e interpretar los resultados de la variable roles directivos y de sus respectivos aspectos.

Tabla N° 6
Variable: Roles Directivos

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|--------------|-------------------|-------------------|
| 1 | Nunca | 4 | 6.8 |
| 2 | Casi nunca | 5 | 8.4 |
| 3 | A veces | 23 | 39.0 |
| 4 | Casi siempre | 23 | 39.0 |
| 5 | Siempre | 4 | 6.8 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 6
Variable: Roles Directivos



Interpretación: De la tabla N° 6 y figura N° 6 se visualiza que, en la variable de roles del directivo, la encuesta aplicada al grupo muestra de la investigación; se obtiene que el 38.98% mencionaron la opción casi siempre, el 38.98 % dijeron a veces, el 8.47 % expresaron casi nunca, así como el 6.78% manifestaron siempre y, al final el 6.78 % mencionaron la opción nunca. De estos resultados se concluye que la variable de los roles directivos en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” nos indica que deben ser mejorados.

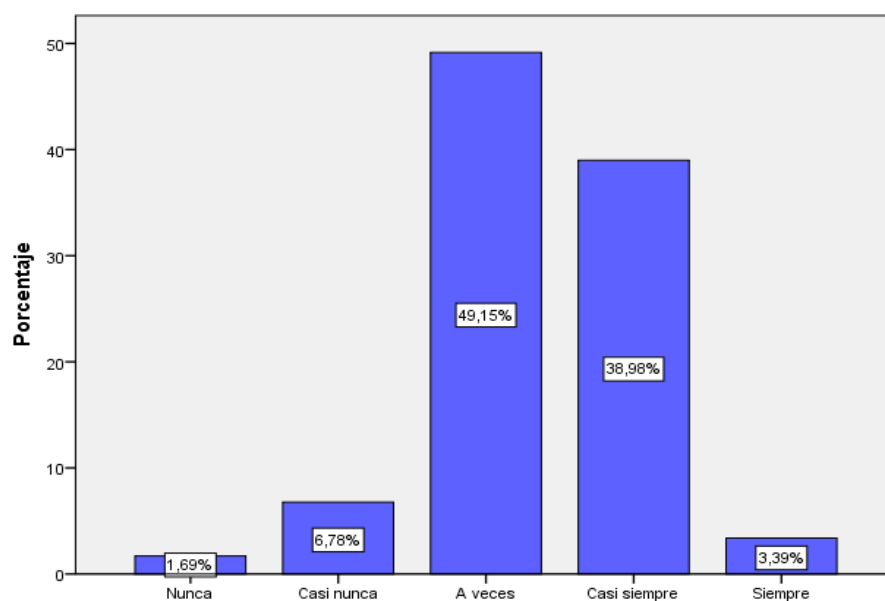
Tabla N° 7

Dimensión: Rol interpersonal

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 1 | 1.7 |
| 2 | Casi nunca | 4 | 6.8 |
| 3 | A veces | 29 | 49.2 |
| 4 | Casi siempre | 23 | 39.0 |
| 5 | Siempre | 2 | 3.4 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 7

Dimensión: Rol interpersonal

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De la tabla N° 7 y figura N° 7 se ve, que en la variable rol interpersonal, la encuesta aplicada a la muestra de la investigación; muestra que, el 49.15% mencionaron la opción a veces, el 38.50% dijeron casi siempre, del mismo modo que el 6.78% manifestaron casi nunca, mientras que el 3.39% dijeron siempre y finalmente el porcentaje del 1.69% opinaron la opción nunca. De ello se concluye que la dimensión rol interpersonal del directivo en el Centro Educativo Integrado “Mariscal Cáceres” de Daniel Hernández, debe mejorar.

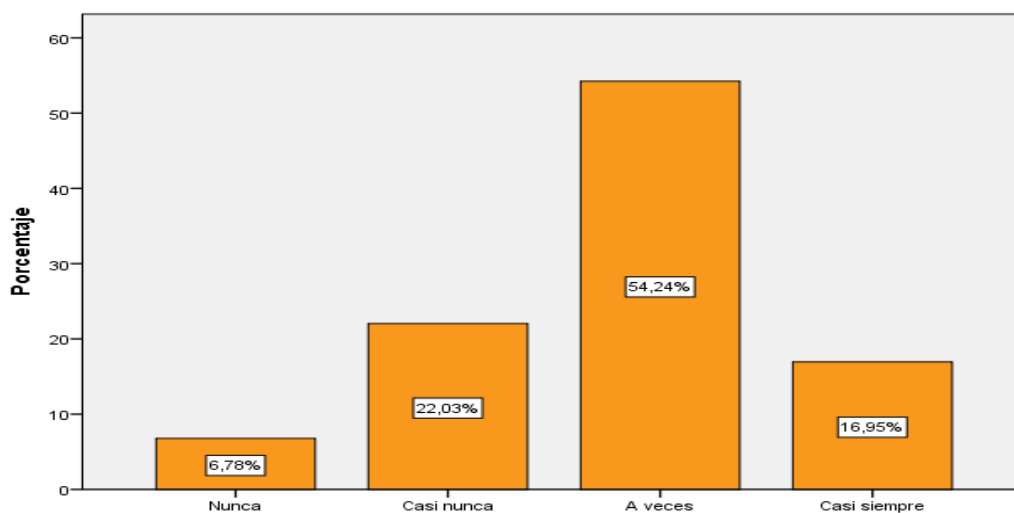
Tabla N° 8

Dimensión: Rol de información

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 4 | 6.8 |
| 2 | Casi nunca | 13 | 22.0 |
| 3 | A veces | 32 | 54.2 |
| 4 | Casi siempre | 10 | 16.9 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 8

Dimensión: Rol de información

Fuente: Elaboración propia

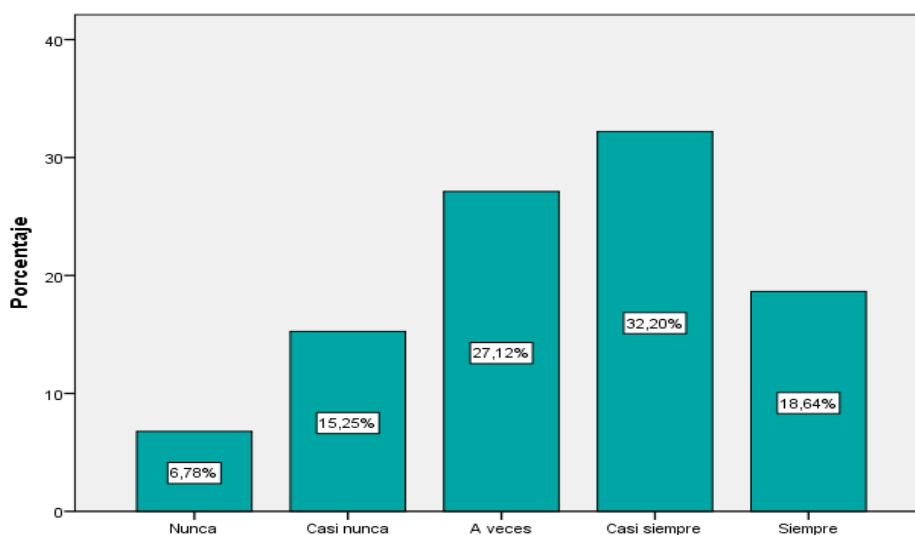
Interpretación: De la Tabla N° 8 y la figura N° 8, en la variable rol de información, el instrumento aplicado al grupo muestra, arroja; que el 54.24% respondieron a veces, el 22.03% dijeron casi nunca, el 16.95% expresaron casi siempre, y finalmente el 6.78% dijeron nunca. Por tanto, se tiene que, la dimensión rol de información en la I. E. “Mariscal Cáceres” también, se tienen que mejorar.

Tabla N° 9

Dimensión: Rol de decisión

| Descripción | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| 1 | Nunca | 4 | 6.8 |
| 2 | Casi nunca | 9 | 15.3 |
| 3 | A veces | 16 | 27.1 |
| 4 | Casi siempre | 19 | 32.2 |
| 5 | Siempre | 11 | 18.6 |
| Total | | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 9
Dimensión: Rol de decisión

Fuente: Elaboración propia

Análisis: De la tabla N° 9 y figura N° 9 se advierte que, en la variable **rol de decisión**, la encuesta aplicada a los docentes de la muestra; se tiene que el 32.20% mencionaron la opción casi siempre, el 27.12% dijeron a veces, el 18.64% mencionaron siempre, así mismo el porcentaje del 5.25 % dijeron la casi nunca, y finalmente el 6.78% manifestaron nunca. De las respuestas de la

tabla se concluye, que la dimensión del rol de decisión en la I. E. “Mariscal Cáceres”, necesita mejorar.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

5.2.1. Comprobación de la hipótesis general

a) Formulación de la hipótesis

H₀: No hay una relación directa y significativa del desempeño docente con los roles del directivo, en el Centro Educativo Integrado “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández – provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica, en el 2016.

H₁: Hay una relación directa y bastante significativa del desempeño docente con los roles del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández – provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica en el año 2016.

b) Resolución del estadístico de prueba.

Para la verificación de la hipótesis, se utilizó la Rho de Spearman.

Tabla N° 10

Relaciones hipótesis general

| | | | V1 Roles directivos | V2 Desempeño docente |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | V1 Roles directivos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,675** |
| | | Sig. (bilateral) | - | 0,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | V2 Desempeño docente | Coefficiente de correlación | 0,675** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | - |
| | | N | 59 | 59 |

Fuente: Base de datos del investigador.

El nivel de significancia resulta ser 0.000, y es menor al nivel de significancia propuesta siendo de 0.05 máximo como valor permitido en las investigaciones de ciencias sociales.

Teniendo como referencia a los autores Hernández, Fernández y Batista. (2010, pág. 312) se tiene la tabla N° 2, de equivalencia de correlación:

Tabla N° 11

Equivalencias de correlación

| |
|----------------------------------------------------|
| Correlación negativa perfecta: -1 |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99 |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89 |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74 |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49 |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24 |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09 |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24 |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49 |
| Correlación positiva media: +0,50 a +0,74 |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89 |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99 |
| Correlación positiva perfecta: +1 |

Ya que la “rho” de Spearman resulta 0,675, éste valor es considerado como correlación positiva media. Veremos la contrastación de la hipótesis general. Para lo cual se tiene:

$$N = 59$$

$$r = 0,675$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Reemplazando los valores se obtendrá:

$$t = 6.907$$

c) Determinación estadística

Ya que la t obtenida resulta mayor que la t teórica, así: (6.9070 > 1,96), por tanto, se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0), y se tiene que aceptar la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, se tiene una correlación positiva media.

d) Conclusión

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el desempeño docente y roles del director en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja, Huancavelica en el 2016.

4.2.2. Comprobación de las hipótesis específicas.

1) Hipótesis Específica 1,

a) Formulación de Hipótesis.

H₀: No hay una relación directa y significativa con el desempeño docente y el rol interpersonal en la I. E. Integrada “Mariscal Cáceres”, del distrito de Daniel Hernández, Provincia -Tayacaja, departamento de Huancavelica en el 2016.

H₁: Hay relación directa y muy significativa del desempeño docente con el rol interpersonal en el Centro Educativo Integrado “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja del departamento de Huancavelica en el 2016.

b) Resolución del estadístico de prueba

Tabla N° 12
Relaciones de hipótesis específica

| | | | V2 Desempeño docente | Rol interpersonal |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | V2 Desempeño docente | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,534** |
| | | Sig. (bilateral) | - | 0,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| Rho de Spearman | Rol interpersonal | Coefficiente de correlación | 0,534** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | - |
| | | N | 59 | 59 |

Fuente: Base de datos del investigador

El nivel de significancia resulta ser de 0.000 siendo menor al nivel de significancia propuesto, siendo de 0.05 máximo como el valor permitido para las investigaciones de las ciencias sociales.

Tabla N° 13
Equivalencias de correlación

| |
|----------------------------------------------------|
| Correlación negativa perfecta: -1 |
| Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99 |
| Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89 |
| Correlación negativa media: -0,50 a -0,74 |
| Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49 |
| Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24 |
| No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09 |
| Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24 |
| Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49 |
| Correlación positiva media: +0,50 a +0,74 |
| Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89 |
| Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99 |
| Correlación positiva perfecta: +1 |

Fuente: Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la investigación.

Ya que la “rho” de Spearman resultó ser 0,534, este se considera como correlación positiva media. Del mismo modo veamos la contrastación de hipótesis general. Siendo:

$$N = 59$$

$$r = 0,534$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Reemplazando los valores, se tiene:

$$t = 4.7684$$

c) Determinación Estadística:

Siendo el valor de la t calculada mayor que la t teórica, así: (4.7684 > 1,96), es rechazada la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi). Igualmente, hay una correlación positiva muy fuerte según se ve en la tabla de equivalencia de correlación.

d) Conclusión:

Se concluye, que existe una correlación directa y significativa entre el desempeño docente y el rol interpersonal del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, de la Provincia de Tayacaja, de la Región de Huancavelica en el año escolar de 2016. Esto significa; que, al mejorar el rol interpersonal del directivo, mejorará el desempeño docente en la Institución Educativa.

2) Hipótesis específica 2.**a) Formulación de Hipótesis**

- H₀:** No hay una relación directa y significativa con el desempeño docente y el rol de información del directivo, en la I.E. Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández - Provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica en el año 2016.
- H₁:** Hay una relación directa y significativa del desempeño docente entre el rol de información del directivo, en la I. E. Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica en el año lectivo 2016.

b) Resolución del estadístico de prueba.

Tabla N° 14
Relaciones hipótesis específica

| | | | V2 Desempeño docente | Rol de Información |
|--------------------|----------------------|----------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | V2 Desempeño docente | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 | 0,521** |
| | | N | . | 0,000 |
| | | | 59 | 59 |
| Rol de Información | | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,521** | 1,000 |
| | | | 0,000 | - |
| | | N | 59 | 59 |

Fuente: Base de datos del investigador

El nivel de significancia resulta ser de 0.000, siendo menor al nivel de significancia propuesto, que es de 0.05 máximo valor permitido para las investigaciones en ciencias sociales.

Habiéndose obtenido la “rho” de Spearman 0,521 tal como se observa en la tabla N°2; ésta es considerada como correlación positiva media. Del mismo modo veamos la contrastación de hipótesis general, mediante la fórmula:

$$N = 59$$

$$r = 0,521$$

Reemplazando en la formula tendremos

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 4.6083$$

c) Determinación Estadística

Teniendo la t calculada mayor que la t teórica, así: $(4.6083 > 1,96)$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_1). También, existe una correlación positiva bastante fuerte según la tabla N° 14.

d) Conclusión:

Según los análisis y cálculos efectuados, se puede concluir mencionando que, hay una correlación directa y significativa del desempeño docente entre el rol de información del directivo en la I. E. Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández - provincia de Tayacaja, de la Región de Huancavelica en el año escolar 2016. Lo que significa que al mejorar el rol de información del directivo, mejorará significativamente el desempeño del docente.

3) Hipótesis específica N° 3

a) Formulación de Hipótesis

H₀: No hay una relación directa y significativa del desempeño docente entre el rol de decisión del directivo en el Centro Educativo Integrado “Mariscal Cáceres” del Distrito de Daniel Hernández - provincia de Tayacaja, de la Región de Huancavelica en el año escolar del 2016.

H₁: Hay una relación directa y significativa del desempeño docente entre el rol de decisión del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández -

provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica en el año académico del 2016.

b) Resolución del estadístico de prueba

Tabla N° 15
Relaciones hipótesis específica 3

| | | | V2 Desempeño docente | Rol de Decisión |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | V2 | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,623** |
| | Desempeño docente | Sig. (bilateral) | - | 0,000 |
| | | N | | 59 |
| Rol de Decisión | | Coefficiente de correlación | 0,623** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | - |
| | | N | 59 | 59 |

El nivel de significancia resulta ser 0.000 siendo menor al nivel de significancia que se ha propuesto que es de 0.05 valor máximo permitido en las investigaciones de ciencias sociales.

Habiendo sido el valor de la “rho” de Spearman de 0,623; se considera como correlación positiva media. Luego realizaremos la contrastación de hipótesis general.

$$N = 59$$

$r = 0.623$, reemplazando los valores en la siguiente fórmula:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Se tiene el valor de $t = 6.0131$

c) Determinación Estadística

Teniendo el valor de la t calculada mayor que la t teórica; así:

(6.0131 > 1,96), se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la

hipótesis alterna (Hi). Asimismo, hay una correlación positiva fuerte de acuerdo a la tabla N° 2.

d) Conclusión:

Hay una correlación directa y significativa del desempeño docente entre rol de decisión del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández - provincia de Tayacaja, Región de Huancavelica en el lectivo 2016. De ello se concluye, que al mejorar el rol de decisión del directivo va a mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados encontrados en la presente investigación, aceptamos la hipótesis general alterna; estableciendo que **existe una correlación directa y significativa** entre el desempeño docente y los roles del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, de la Provincia de Tayacaja, de la Región de Huancavelica en el año académico del 2016.

Habiéndose comprobado la hipótesis general de la presente investigación: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y los roles del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva media con “rho” de Spearman de 0,675 y, con una t calculada mayor a la teórica ($6.9070 > 1.96$), así como la p con valor del 0.0 % en comparación al 5%.

Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones de Henry Mintzberg (1983), en su libro "La naturaleza del trabajo directivo", donde manifiesta asertivamente la actividad directiva, clasificando en 10 categorías las actividades directivas y los roles implícitos.

De acuerdo a las hipótesis específicas formuladas y comprobadas, los directivos tienen que desempeñar una serie de roles divididos en tres bloques: interpersonales, de información y, de toma de decisiones.

Las cuales se determinaron de la siguiente manera: la hipótesis específica 1 concluye que existe una relación directa y significativa, entre el Desempeño

Docente y el rol interpersonal del directivo, en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, del departamento de Huancavelica en el año escolar 2016. Al contrastar esta hipótesis se obtuvo una correlación positiva media con una “rho” de Spearman de 0,534, una t calculada mayor que la de teórica ($4.7684 > 1.96$) y, p con valor de 0.0 % en comparación al 5%; del cual podemos decir, que los estilos de directores autoritarios genera el bajo nivel del desempeño docente por reacción adversa o incomodidad.

Por otro lado, referente a la hipótesis específica 2 se establece que existe una relación directa y significativa, entre el desempeño docente y el rol informativo del directivo, en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, provincia de Tayacaja - Huancavelica en el año académico de 2016. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva media con una “rho” de Spearman de 0,52; una t calculada mayor a la teórica ($4.6083 > 1.96$) y la p con valor de 0.0 % en comparación al 5%. Los cuales nos indican, que los docentes que laboran en las Instituciones Educativas consideran que los estilos de liderazgo transformador, facilitador, que controla su gestión, que comunica de manera asertiva es considerada como buena, excelente y productiva.

También, de los resultados obtenidos de la investigación de la hipótesis específica 3, se establece que existe una relación directa y significativa, entre el desempeño docente y el rol de decisión del directivo de la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, de la Región de Huancavelica en el año lectivo del 2016. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva media con “rho” de

Spearman de 0,623, una t calculada mayor a la teórica ($6.0131 > 1.96$) y, con esta hipótesis se concluye, que la función directiva es un proceso que se da de un día para otro, sin improvisaciones, con decisión firme siempre buscando el bienestar general y no de grupo.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una relación directa y significativa del desempeño docente entre el rol interpersonal del directivo, con una correlación positiva de ($r = 0,534$) y una t de Student ($t = 4,7684$) mayor que de la teórica ($4,7684 > 1.96$); el cual indica que el directivo tiene que manejar una interrelación armónica con personas dentro y fuera de la Institución; que los estilos de directores autoritarios genera el bajo nivel en el desempeño de los docentes por muchas reacciones como la incomodidad. Por tanto, diremos que el rol interpersonal del directivo repercute decisivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, de la provincia de Tayacaja del departamento de Huancavelica, en el año académico del 2016; existiendo suficiente evidencia para aceptar la hipótesis específica 1.
2. Existe una relación directa y fuerte entre el rol informativo del directivo y el desempeño docente. Al contrastar la hipótesis correspondiente se obtuvo una correlación positiva media ($r = 0,52$) y una t de student calculada ($t = 4.6083$), siendo mayor que la teórica ($4.6083 > 1.96$) y la p con 0.0% en comparación al 5%, de los cuales podemos concluir, que los docentes que trabajan en las instituciones educativas consideran que los estilos del liderazgo transformador, facilitador, concertador, con comunicación oportuna y asertiva es considerado con gestión buena, excelente y productiva.
3. Se determinó la relación directa y significativa del desempeño docente con el rol de decisión del directivo en la Institución Educativa Integrada “Mariscal

Cáceres” del distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, departamento Huancavelica en el año 2016. El índice Rho Spearman en relación al objetivo general nos dice que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.623 y un t con valor de 6.0131, resultando ser mayor que la teórica ($6.0131 > 1.96$), lo que nos indica que el rol de decisión del directivo repercute positiva y significativamente en el desempeño docente, concluyéndose, que la función directiva es fundamental y decisiva en el desempeño docente; el cual va a repercutir en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de una institución educativa.

4. Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general. Se pudo recoger información sobre el rol de decisión de la Dirección de la Institución Educativa, se cumple casi siempre y a veces. De acuerdo a los resultados en esta investigación se ha evidenciado que existe una deficiencia en el rol de decisión del directivo de la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, por cuanto no busca oportunidades para generar cambios en beneficio de la Institución Educativa, de los profesores y estudiantes y toma decisiones correctivas cuando ocurren conflictos de manera débil.

RECOMENDACIONES

1. Conformar Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA), con los docentes líderes de la Institución Educativa Integrada “Mariscal Cáceres”, a fin de desarrollar trabajos técnicos pedagógicos de temas relacionados a estrategias de aprendizaje y otros que atañen a procesos didácticos en aula.
2. Actualizar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), mediante reuniones de trabajo con la participación de toda la comunidad educativa (reformulando la propuesta pedagógica a nivel de la Institución Educativa, con la finalidad de mejorar los trabajos pedagógicos en la búsqueda de la mejora de la calidad educativa.
3. Implementar un sistema de información adecuado con tecnología informática (página Web, redes sociales y otros) con la finalidad de transmitir en forma rápida e inmediata información interna y externa. Asimismo, aprobar directivas sobre comunicaciones internas y externas.
4. Formular y aprobar los documentos de gestión institucional en coordinación con la UGEL Tayacaja, para un adecuado planeamiento, organización, dirección y control de la Institución Educativa que le permitan al directivo tomar decisiones en beneficio de la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, A. (2001). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*.
- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación científica*.
- Drucker, P. (2000). *La Productividad del Trabajador del conocimiento*.
- Gorrochategui, A. (1995). *Liderazgo en los Centros educativos*.
- Guillen, Y. (2006). *Relación entre los niveles de Gestión Institucional y Calidad de los Servicios Educativos en los Centros Escolares Nacionales de Villa el Salvador*.
- Hernández, R. (2006). *Los Métodos Mixtos*.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- Huari, V. (2008). *Estilos de Liderazgo y la Gestión Institucional de los Centros Educativos*.
- Katz, R. (1974). *Habilidades para una administración efectiva*.
- Laval, Ch. (2004). *La escuela no es una empresa*.
- Mintzberg, H. (1973). *La naturaleza del trabajo directivo*.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente*.
- Reyes, C., Sánchez, H. (2002). *Investigación Básica*.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente*.
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y Competencias directivas para la Eficacia Escolar*.

Vidal, O. (1998). *El liderazgo como factor diferencial en el mejoramiento de los centros Educativos*.

Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*.

Ministerio de Educación del Perú (2015). *Unidad de Medición de Calidad, Evaluación Censal (ECE)*.

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*.

Ministerio de Educación del Perú (2003). *Ley N° 28044, Ley General de Educación*.

Ministerio de Educación del Perú (2012). *Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial*.

Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (2015). PISA.

ANEXOS

Anexo A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema General ¿Cuál es la relación que se da entre el desempeño docente y los roles de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, Huancavelica en el 2016?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que se da entre el desempeño docente y el rol interpersonal de la dirección de la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres” en el 2016?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que se da entre el desempeño docente y el rol informativo de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y los roles de dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, Huancavelica, en el 2016?</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1 Determinar la relación entre el desempeño docente y el rol interpersonal de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja Huancavelica, en el 2016.</p> <p>2. Determinar la relación entre el desempeño docente con el rol informativo de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal</p> | <p>Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente los roles de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, Huancavelica en el 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el rol interpersonal en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres” en el 2016..</p> <p>2. Existe una relación directa y significativa entre el</p> | <p>V1: Desempeño docente</p> | <p>Profesionalidad e identidad</p> | Aprendizaje continuo | <p>. Método: Científico Tipo : Sustantivo, cuantitativo Nivel : Descriptivo Diseño: Descriptivo correlacional, no experimental y transversal</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O₁ Variable Independiente O₂ Variable Dependiente r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>M = Muestra O1 = Observación de la variable desempeño laboral. O2 = Observación de la variable roles directivos . r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>Población: 59 docentes Técnicas e Instrumentos: Cuestionario Desempeño Docente 14 ítems del 01 al 14. Cuestionario de los Roles Directivos 14 Ítems del 1al 14 Ficha técnica: Nombre: Cuestionario Desempeño Docente y los Roles Directivos Validez y confiabilidad: Se validara con 3 juicios de expertos con grado de Magister y/o Doctor en Educación - Alfa de Cron Bach</p> |
| | | | | | Generación de políticas | |
| | | | | | Practica pedagógica | |
| | | | | | Enfoque y procesos pedagógicos | |
| | | | | | Clima de aula | |
| | | | | | Estrategias y recursos | |
| | | | | Preparación y aprendizaje | Retroalimentación | |
| | | | | | Actitud colaborativa | |
| | | | | Vinculación con la comunidad | Relaciones de respeto | |
| | | | | | Figura de autoridad | |
| | | | | Interpersonal | Líder | |
| | | | | | Enlace | |
| Monitor | | | | | | |
| Informativo | Diseminador | | | | | |
| | Portavoz | | | | | |
| | Emprendedor | | | | | |
| Decisión | Solucionador | | | | | |
| | Gestor de recursos | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Hernández, de Tayacaja Huancavelica, en el 2016?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que se da entre el desempeño docente y el rol de decisión de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, Huancavelica, en el 2016?</p> | <p>Cáceres, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja Huancavelica, en el 2016.</p> <p>3. Determinar la relación entre el desempeño docente con el rol de decisión de la dirección en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres”, Distrito de Daniel Hernández, Provincia de Tayacaja, departamento de Huancavelica, en el 2016.</p> | <p>docente y el rol informativo de la directora de la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres” en el 2016.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el rol de decisión en la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres” en el 2016.</p> | | | | <p>Uso de datos: Procesados a través del paquete estadístico SPSS-V 23</p> <p>Contrastación de Hipótesis: R ho de Spearman</p> $r_s = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2}$ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Anexo B. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escalas |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| V1: Desempeño Docente | El desempeño docente según Gutiérrez (2005) es, “Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos”. (p.30) | Activamente, la variable se averiguó mediante un instrumento, lo cual tomó la magnitud de desempeño docente mediante los indicadores; profesionalidad e identidad, vinculación con la comunidad, preparación y aprendizaje mediador. | Profesionalidad e identidad | Aprendizaje continuo | 5.Siempre 4.Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca Ordinal de Lickert |
| | | | | Generación de políticas | |
| | | | | Practica pedagógica | |
| | | | | Enfoque y procesos pedagógicos | |
| | | | Preparación y aprendizaje | Planificación pedagógica | |
| | | | | Clima de aula | |
| | | | | Estrategias y recursos | |
| Retroalimentación | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| | | | Vinculación con la comunidad | Actitud colaborativa | |
| | | | | Relaciones de respeto | |
| V2: Roles Directivos | Conjunto de comportamientos percibidos, esperados, que reflejan una determinada posición en una organización. Describe los comportamientos de los directivos en su faceta relacionada con la gestión educativa. En esta área se engloban todas las acciones que de este intercambio bidireccional o multidireccional se requieren, en último término, para la toma de decisiones. | Operacionalmente, la variable se indagó a través de un instrumento el cuál tomó la dimensión roles directivos con los indicadores; interpersonal, informativo, decisión. | Interpersonal | Figura de autoridad | 5.Siempre |
| | | | | Líder | 4.Casi siempre |
| | | | | Enlace | 3. A veces |
| | | | Informativo | Monitor | 2. Casi nunca |
| | | | | Diseminador | 1. Nunca |
| | | | | Portavoz | |
| | | | Decisión | Emprendedor | Ordinal de Lickert |
| | | | | Solucionador | |
| | | | | Gestor de recursos | |

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

| | | |
|------------------------------------|--|----------|
| Nombres y Apellidos: | | DNI. Nº |
| Dirección domiciliaria: | | Tf. Cel. |
| Título profesional / Especialidad: | | |
| Grado Académico: | | |
| Mención: | | |

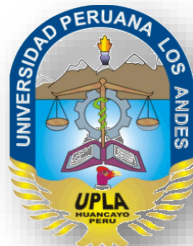
| |
|-------|
| Firma |
|-------|

Anexo D. CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE Y ROLES DEL DIRECTIVO

Instrucciones: Sr. (a), Srta. Docente de la Institución Educativa Integrado “Mariscal Cáceres “del Distrito de Daniel Hernández de la Provincia de Tayacaja, el presente cuestionario, forma parte de una investigación que se está llevando a cabo en la Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas, para conocer la relación que existe entre las variables desempeño docente y roles de dirección en nuestra institución educativa.

A continuación le presentamos varias preguntas, por lo que le agradeceremos a usted, marcar con una (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

VARIABLE 1: ROLES DIRECTIVOS

| DIMENSIÓN/ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| DIMENSION₁: ROL INTERPERSONAL | | | | | |
| 1. Desempeña ciertas tareas rutinarias de carácter legal y social en la institución educativa. | | | | | |
| 2. Es responsable de la gestión de los incentivos a los docentes y sus colaboradores y, en general de las tareas relacionadas con la dirección de personal. | | | | | |
| 3. Protege el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje al reducir presiones externas e interrupciones; brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso institucional. | | | | | |
| 4. Establece metas importantes y medibles del aprendizaje en la institución educativa, comunica de manera clara a las partes, e involucra al personal en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas y objetivos. | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5. Participa directamente con los docentes en el desarrollo profesional formal e informal. | | | | | |
| 6. Apoya y evalúa la enseñanza en la institución educativa, mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sanativos feedback a los profesores. | | | | | |
| 7. Mantiene una red informal de contactos e informadores externos que le proporcionan información respecto al trabajo de los docentes. | | | | | |
| DIMENSION2: ROL DE INFORMACIÓN | | | | | |
| 8. Busca y recibe una amplia variedad de información, para desarrollar una comprensión completa de la organización y su entorno, surge como centro nerviosos de información interna y externa de la institución educativa | | | | | |
| 9. Trasmite información recibida de personas externas o de sus colaboradores de otros miembros de la institución educativa. | | | | | |
| 10. Trasmite información a personas externas sobre los planes de la institución educativa, políticas educativas , resultados, etc. | | | | | |
| DIMENSION3: ROL DE DECISIÓN | | | | | |
| 11. Revisa la organización de la institución educativa y su entorno en busca de oportunidades e inicia proyectos de mejoras para generar cambios, supervisa el diseño de proyectos educativos. | | | | | |
| 12. Toma acciones correctivas cuando la institución educativa enfrenta conflictos importantes e inesperados. | | | | | |
| 13. Actúa como responsable de la asignación de recursos humanos, económicos y de bienes | | | | | |
| 14. Representa a las institución educativa en reuniones, talleres , cursos y otros eventos importantes | | | | | |
| VARIABLE2:DESEMPEÑO DOCENTE | | | | | |
| DIMENSION1: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD | | | | | |
| 1. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. | | | | | |
| 2. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución educativa. | | | | | |
| 3. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobra ellas, en el marco de su trabajo profesional. | | | | | |
| 4. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos. | | | | | |
| 5. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. | | | | | |
| DIMENSION2: PREPARACIÓN Y APRENDIZAJE | | | | | |
| 6. Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y proceso pedagógicos con el propósito, con el propósito de proveer capacidades de alto nivel y su formación integral. | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. | | | | | |
| 8. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | | | | | |
| 9. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. | | | | | |
| DIMENSION3: VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD | | | | | |
| 10. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la institución educativa , contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este puede generar aprendizajes de calidad | | | | | |
| 11. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. | | | | | |
| 12. Reflexiona sobre la forma que en el aula se expresa la distribución desigual de oportunidades, buscando alternativas de manejo diferentes a las tradicionales. | | | | | |
| 13. Atiende a los padres/tutores con corrección y respeto | | | | | |
| 14. Mantiene informado a los estudiantes de las universidades y los servicios educativos que van con el contexto de enseñanza universitaria | | | | | |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo E. FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por la Prof. Bárbara Sáenz Chamorro. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema "DESEMPEÑO DOCENTE Y ROLES DEL DIRECTIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL CÁCERES" DEL DISTRITO DANIEL HERNANDEZ DURANTE EL AÑO 2016". Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y; por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán las encuestas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Prof. Bárbara Saenz Chamorro. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es recoger información acerca del tema "DESEMPEÑO DOCENTE Y ROLES DEL DIRECTIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL CÁCERES" DEL DISTRITO DANIEL HERNANDEZ DURANTE EL AÑO 2016". Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Prof. Bárbara Sáenz Chamorro, al teléfono: ____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la Prof. Bárbara Sáenz Chamorro, al teléfono anteriormente mencionado.

Fecha: Pampas, _/ de _/ del 2016.

Nombre: _____

Firma