



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL
CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003,
SICUANI, CUSCO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
JAIME RAMOS PAUCAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

**PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL
CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003,
SICUANI, CUSCO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

JAIME RAMOS PAUCAR

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

:


Dr. RAMIRO ALMILCAR BOLAÑOS CALDERON

MIEMBRO DEL JURADO

:


Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO

:


Mtro. CARLOS ARMANDO HUAMÁN CARREÓN

ASESOR DE TESIS

:


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°011-2025-CP-EPG-UANCV/J

Juliaca, 16 de setiembre del 2025

VISTOS:

El acuerdo de Consejo de Posgrado en su sesión ordinaria de fecha 12 de setiembre del 2025; el Consejo en pleno en sesión ordinaria en forma presencial acordó autorizar firmas a los siguientes docentes: al Director de la Escuela de Posgrado Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA, Coordinador Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA, Director de Investigación Dr. JESUS MAMANI MAMANI y Secretario Académico Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR; y estando vigente la resolución N°0219-2025-UANCV-CU-R y 202-2025-UANCV-CU-R

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto por el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 8° de la Ley Universitaria N°30220, artículo 11° del Estatuto de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, artículo 6° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, el Estado reconoce la Autonomía Universitaria cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de Gobierno Académico, Administrativo, y Económico; asimismo, las Universidades se rigen por su propios estatutos en el marco de la Constitución y de mas Leyes;

Que, el artículo 43° de la Ley Universitaria, Ley N°30220, Ley que establece los estudios de posgrado, señala que, "Los estudios de posgrado conducen a diplomados, Maestrías y Doctorados"

Que, el artículo 73° del ESTATUTO MODIFICADO 2020 de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" aprobado mediante Resolución N°0018-2020-UANCV-AU-R, de fecha 26 de octubre del 2020, señala que "la Escuela de Posgrado tiene como órgano de Dirección al Consejo de Posgrado integrado por directores de las Unidades de Posgrado de cada Facultad, designados por el Decano de cada Facultad"

Que, el Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Autoriza firmar documentos académicos y Administrativos por los graves problemas de índole académico y administrativo que generaron los anteriores miembros e integrantes de la Escuela de Posgrado firmando y realizando actos irregulares en perjuicio de los usuarios siendo un principio general de priorizar el interés superior del estudiante a su vez es de aplicación el artículo 83, numeral 83.1, del TUO de la Ley 27444 – Decreto Supremo 004-2019-JUS – que indica: 83.1 Los titulares de los órganos administrativos pueden delegar mediante comunicación escrita la firma de actos y decisiones de su competencia en sus inmediatos subalternos, o a los titulares de los órganos o unidades administrativas que de ellos dependan, salvo en caso de resoluciones de procedimientos sancionadores, o aquellas que agoten la vía administrativa". En merito a dicha normativa supletoriamente tanto el Director de la Escuela de posgrado, los coordinadores de doctorados y maestrías el secretario académico de la escuela de posgrado y el Director de la Unidad de investigación está autorizada para subsanar las firmas de los anteriores miembros ya descritos.

Que, es más el Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca en su sesión ordinaria del 12 de setiembre del 2025 acordó autorizar a los siguientes docentes: al Director de la Escuela de Posgrado Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA, Coordinador Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA, Director de Investigación Dr. JESUS MAMANI MAMANI y Secretario Académico Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR; para que puedan asumir con las firmas en el Libro de Actas de Sustentaciones de Tesis, empastados, Actas de Cursos Dirigidos, Actas finales de Evaluación regular de años anteriores y otros documentos pendientes de los Programas de Doctorados, Maestrías y Segunda Especialidad Profesional; a docentes que han cesado en sus funciones, aquellos que hayan fallecido, que estén con Licencias, de los que no tengan vínculo laboral con la UANCV y de docentes suspendidos; también podrán firmar como CONSERVACION DEL ACTO ADMINISTRATIVO en documentos emitidos en el periodo del 04 de junio al 22



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°011-2025-CP-EPG-UANCV/J

Juliaca, 16 de setiembre del 2025

VISTOS:

El acuerdo de Consejo de Posgrado en su sesión ordinaria de fecha 12 de setiembre del 2025; el Consejo en pleno en sesión ordinaria en forma presencial acordó autorizar firmas a los siguientes docentes: al Director de la Escuela de Posgrado Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA, Coordinador Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA, Director de Investigación Dr. JESUS MAMANI MAMANI y Secretario Académico Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR; y estando vigente la resolución N°0219-2025-UANCV-CU-R y 202-2025-UANCV-CU-R

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto por el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 8° de la Ley Universitaria N°30220, artículo 11° del Estatuto de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, artículo 6° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, el Estado reconoce la Autonomía Universitaria cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de Gobierno Académico, Administrativo, y Económico; asimismo, las Universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de mas Leyes;

Que, el artículo 43° de la Ley Universitaria, Ley N°30220, Ley que establece los estudios de posgrado, señala que, "Los estudios de posgrado conducen a diplomados, Maestrías y Doctorados"

Que, el artículo 73° del ESTATUTO MODIFICADO 2020 de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" aprobado mediante Resolución N°0018-2020-UANCV-AU-R, de fecha 26 de octubre del 2020, señala que "la Escuela de Posgrado tiene como órgano de Dirección al Consejo de Posgrado integrado por directores de las Unidades de Posgrado de cada Facultad, designados por el Decano de cada Facultad"

Que, el Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Autoriza firmar documentos académicos y Administrativos por los graves problemas de índole académico y administrativo que generaron los anteriores miembros e integrantes de la Escuela de Posgrado firmando y realizando actos irregulares en perjuicio de los usuarios siendo un principio general de priorizar el interés superior del estudiante a su vez es de aplicación el artículo 83, numeral 83.1, del TUO de la Ley 27444 – Decreto Supremo 004-2019-JUS – que indica: 83.1 Los titulares de los órganos administrativos pueden delegar mediante comunicación escrita la firma de actos y decisiones de su competencia en sus inmediatos subalternos, o a los titulares de los órganos o unidades administrativas que de ellos dependan, salvo en caso de resoluciones de procedimientos sancionadores, o aquellas que agoten la vía administrativa". En mérito a dicha normativa supletoriamente tanto el Director de la Escuela de posgrado, los coordinadores de doctorados y maestrías el secretario académico de la escuela de posgrado y el Director de la Unidad de investigación está autorizada para subsanar las firmas de los anteriores miembros ya descritos.

Que, es más el Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca en su sesión ordinaria del 12 de setiembre del 2025 acordó autorizar a los siguientes docentes: al Director de la Escuela de Posgrado Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA, Coordinador Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA, Director de Investigación Dr. JESUS MAMANI MAMANI y Secretario Académico Dr. LUIS CHAYÑA AGUILAR; para que puedan asumir con las firmas en el Libro de Actos de Sustentaciones de Tesis, empastados, Actas de Cursos Dirigidos, Actas finales de Evaluación regular de años anteriores y otros documentos pendientes de los Programas de Doctorados, Maestrías y Segunda Especialidad Profesional; a docentes que han cesado en sus funciones, aquellos que hayan fallecido, que estén con Licencias, de los que no tengan vínculo laboral con la UANCV y de docentes suspendidos; también podrán firmar como CONSERVACION DEL ACTO ADMINISTRATIVO en documentos emitidos en el periodo del 04 de junio al 22



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 102-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 25 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-006264 presentado por el (la) Bach: **JAIME RAMOS PAUCAR**, con número de DNI 24715651 asignado (a) con código de matrícula 131284180, **cambio de Jurados solicita cambio de Jurados y reprogramación de fecha y hora de Sustentación de la Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **JAIME RAMOS PAUCAR**, con número de DNI 24715651 asignado (a) con código de matrícula 131284180 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de noviembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para el cambio y reprogramación de fecha y hora de sustentación de la Tesis titulada: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO 2022** Elaborado por el (la) Bachiller: **JAIME RAMOS PAUCAR**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Miembro del Jurado	: Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI
Miembro del Jurado	: Mtro. CARLOS ARMANDO HUAMÁN CARREÓN
Asesor de Tesis	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: miércoles 02 de julio del 2025
Hora	: 09:00 am
Lugar	: Aula N°310 EPG – UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01848-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 14 Agosto del 2025

VISTOS:

El expediente N°. C-6681, Presentado por el (a) Bach. **JAIME RAMOS PAUCAR**, con número de DNI 24715651 y con Código de matrícula N.º 131284180, quien solicita en **VÍA DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DE LA TERNA DE JURADOS** del comité de investigación de la Tesis titulada: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO 2022** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACION**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente N°. C-6681, el Bach. **JAIME RAMOS PAUCAR**, solicita en **VÍA DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DE LA TERNA DE JURADOS** del comité de investigación, de la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 1220-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha 06 de diciembre del 2023 de aprobación de proyecto de investigación, y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 1756-2024-USA-EPG/UANCV** de cambio de primer miembro de jurado en el que se le asignó como PRESIDENTE al Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari, PRIMER MIEMBRO al Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma, SEGUNDO MIEMBRO al Dr. Arnaldo Yana Torres, los mismos que se cambian por no tener disponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de noviembre del 2023, registrado en el Folio N° 0003819 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - ACEPTAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN EL CAMBIO DE LA TERNA DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACION, de la tesis titulada: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO 2022** presentado por el (a) Bach. **JAIME RAMOS PAUCAR**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Primer Miembro	: Dr. RICARDO ANIBAL MANLDONADO MAMANI
Segundo Miembro	: Mtro. CARLOS ARMANDO HUAMAN CARREON
Asesor (a)	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



Cc: (Cargo 021)
Archivo (01)
Interpretado (01)
1802/epg

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1756-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de octubre del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **012136**, Presentado por el (a) **Bach. JAIME RAMOS PAUCAR**, con número de DNI **24715651** y con Código de matrícula N°. **131284180**, quien solicita cambio del primer miembro del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. JAIME RAMOS PAUCAR**, quien solicita el cambio del primer miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° **1220-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **06 de Diciembre del 2023**, en el que se le asignó como primer miembro a la Dra. **Graciela Bernal Salas**, la misma que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de noviembre del 2023, registrado en el Folio N° 0003819 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022** presentado por el (a) **Bach. JAIME RAMOS PAUCAR**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCELAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wencelao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG – 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCleVRCH

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1220-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 06 de Diciembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-011660, de fecha 21 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **RAMOS PAUCAR JAIME** con DNI N° **24715651**, código de matrícula **131284180**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022** Línea de investigación **GESTION DE LA EDUCACION P32** para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACION**, mención en: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede **Sicuni**.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 859-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 20 de octubre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 0003819, de fecha 22 de noviembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACION** mención en: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. Percy Gozalo Puma Puma
SECRETARIO ACADEMICO

C/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



JAIME RAMOS PAUCAR

PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIV...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:551404881

Fecha de entrega

31 ene 2026, 14:48 GMT-5

Fecha de descarga

1 feb 2026, 7:13 GMT-5

Nombre del archivo

T036_24715651_M.docx

Tamaño del archivo

21.0 MB

104 páginas

11.818 palabras

64.549 caracteres



TESIS UANCV

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JAIME RAMOS PAUCAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	24715651
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5341-8529
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29565004
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4274-3040
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02429806
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-1482-3669



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	CARLOS ARMANDO HUAMÁN CARREÓN
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29552618
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8992-8080
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: INSTITUCION EDUCATIVA 56003 SICUANI País: PERÚ Departamento: CUSCO Provincia: CANCHIS Distrito: SICUANI -14.27337, -71.23224 https://maps.app.goo.gl/aijAw1guvikmCrUPA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	DICIEMBRE 2023 – JULIO 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD ANDINA "CESAR CACERES VELASQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADODr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JAIME RAMOS PAUCAR, identificado con DNI
Nro. 24715651 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

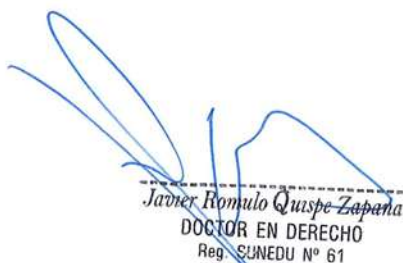
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna
naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar)
presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de
investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de
investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes
encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la
responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales
involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del
presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la
Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado
incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se
ocasionen.

Juliaca 30 de octubre del 2025


Javier Romulo Quspe Zapana
DOCTOR EN DERECHO
Reg. SUNEDU N° 61

FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



Dedicatoria

El trabajo de investigación, la dedico a nuestro Señor Todopoderoso y a mi familia, quienes son el motor de mi superación.



Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Andina
"Néstor Cáceres Velásquez", a los
docentes, por la oportunidad de
obtener un grado más en mi vida
profesional.



ÍNDICE

RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1.- Exposición de la situación problemática	1
1.2.- Formulación del problema	3
1.2.1.- Problema General	3
1.2.2.- Problemas Específicos:	3
1.3.- Justificación de la investigación	3
1.4.- Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1.- Objetivo general	5
1.4.2.- Objetivos específicos	5
1.5.- Hipótesis de la investigación.....	5
1.5.1.- Hipótesis general	5
1.5.2.- Hipótesis específicas.....	5
1.5.3.- Variables e Indicadores	6
1.5.4.- Operacionalización de variables.....	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.1.- Antecedentes de la investigación.....	8
A.- Internacional	8
B.- Nacional.....	10
C.- Local.....	12
2.2.- Bases Teóricas	13
2.2.1.- Actividad y labor del profesor	13
2.2.2.- Ejercicio pedagógico del profesor.....	14
2.2.3.- Obtención del producto escolar	15
2.2.4.- Comprobación de la labor docente	16
2.2.5.- Adquisición variada de los aprendizajes	17
2.2.6.- Actitud de los directivos educativos	17
2.2.7.- Rendimiento docente optimo.....	18
2.2.8.- Actitud de los docentes y directivos en la educación	19
2.2.9.- Problemas de coordinación de entes educativos.....	20
2.2.10.- Propósitos para utilizar en la educación	21



2.2.11.- Voluntad de los pueblos al desarrollo de la educación	22
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	23
3.1.- Enfoque de la investigación	23
3.2.- Diseño de la investigación	23
3.3.- Nivel de la investigación	24
3.4.- Tipo de la Investigación	24
3.5.- Métodos de la investigación.....	24
3.6.- Población y muestra	25
3.7.- Técnicas e Instrumentos de la investigación	25
CAPÍTULO IV	26
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
DISCUSIÓN.....	63
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68

ANEXOS



RESUMEN

La presente investigación lleva por título PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022, por lo que se ha formulado el problema sobre: ¿De qué manera el principio de autoridad de los directivos se correlaciona con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?, **Objetivo:** En la escuela primaria 56003 de Sicuani, en 2022, se planteó una hipótesis de solución que sostenía que existe una fuerte correlación entre el ambiente para el rendimiento docente y la implementación del concepto de autoridad gerencial. El objetivo principal de esta investigación era descubrir cómo se relaciona el concepto de autoridad gerencial con el ambiente de rendimiento docente en la escuela primaria 56003 de Sicuani en 2022. **Metodología:** Se trata de una investigación básica con un enfoque explicativo-correlacional. En la metodología se utilizaron métodos científicos, deductivos e inductivos. El diseño no fue experimental, sino que se basó en el análisis documental y en encuestas. **Conclusiones,** los resultados han llevado a concluir que efectivamente las relaciones que llevan dentro de la institución educativa Nro. 56003 de la ciudad de Sicuani, llevan a un avance en el rendimiento escolar, entre docentes y alumnos, obteniendo grandes resultados en el rendimiento académico y laboral; así mismo, el principio de autoridad llevada por los directores, es acorde con la realidad y comprensión por los docentes, lo que lleva a un clima optimo en el desarrollo del trabajo docente.

Palabras clave: Clima institucional, directivos educativos, principio de autoridad, rendimiento docente.



ABSTRACT

This research is entitled THE PRINCIPLE OF MANAGERIAL AUTHORITY AND THE TEACHING PERFORMANCE CLIMATE AT EDUCATIONAL INSTITUTION 56003, SICUANI, CUSCO, 2022. The problem has been formulated as follows: How does the principle of managerial authority correlate with the teaching performance climate at the 56003 primary school in the city of Sicuani, 2022? Objective: At primary school 56003 in Sicuani, in 2022, a solution hypothesis was proposed that argued that there is a strong correlation between the environment for teacher performance and the implementation of the concept of managerial authority. The main objective of this research was to discover how the concept of managerial authority relates to the teaching performance environment at Sicuani Primary School 56003 in 2022. Methodology: This is basic research with an explanatory-correlational approach. Scientific, deductive, and inductive methods were used in the methodology. The design was not experimental, but rather based on documentary analysis and surveys. Conclusions: The results have led to the conclusion that the relationships within educational institution No. 56003 in the city of Sicuani do indeed lead to an improvement in school performance among teachers and students, with excellent results in academic and work performance. Likewise, the principle of authority exercised by the principals is in line with the reality and understanding of the teachers, which leads to an optimal climate for the development of teaching work.

Keywords: Institutional climate, educational directors, principle of authority, teaching performance.



INTRODUCCIÓN

El problema que se presenta en nuestra sociedad y en las instituciones públicas es que los directivos a pesar que tienen en manos las herramientas necesarias para llevar adelante la gestión educativa pública y cumplir los roles del programa curricular anual, aplicable a la situación del centro educativo, lo que es necesario para el desarrollo de calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se tomó como punto de partida la gestión de los directivos, en poner en práctica el principio de autoridad, como eje fundamental en la labor educativa y llegar al rescate de valores, conocimiento, desarrollo de la pedagogía en su amplitud y con docentes capacitados en forma constante, el mismo que lleva la intervención de los padres de familia inclusive.

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa N.º 56003 de la ciudad de Sicuani, departamento de Cusco. Los administradores del centro trabajan con los profesores, los padres y los alumnos para alcanzar los objetivos propuestos, teniendo en cuenta los fundamentos del liderazgo y la necesidad de hacer cumplir el principio de autoridad.

En propósito de la investigación es reconocer si efectivamente pertenece a los directivos guiar, conducir, coordinar y estar dentro de un clima institucional acorde a las necesidades del colegio, a fin de conseguir rendimiento del docente e impartir educación de calidad hacia los estudiantes, todo ello en coordinación con los padres de familia, que son los verdaderos guías de sus hijos.

La labor docente y propiamente de los directivos, está dentro de la gestión educativa, la misma que lleva a orientar toda la organización, planificación, gestión, ejecución y más que todo el control interno sobre los alumnos, personal



administrativo y docente, llevando a un clima institucional acorde al desarrollo y bienestar de los docentes a que cumplan las normas internas y legales, además orientar a los padres de familia a que cumplan su rol que les corresponde y controlar a sus hijos, tanto en sus actividades educativas, como en su hogar.

La investigación pretende analizar la conducta de los directivos en la función que cumplen y hacer prevalecer el principio de autoridad dentro de un marco organizacional, tolerante y amistoso, sin dejar de lado el respeto de las normas y reglamento interno.

La investigación se ha estructurado por capítulos, los cuales contienen temas relevantes que hacen ver al lector en forma ordenada el contenido del trabajo, De manera detallada, se presenta lo siguiente: En el Capítulo I se ha abordado la problemática de la investigación, la cual incluye la descripción del problema, la formulación del mismo, los objetivos planteados, así como las hipótesis, sus respectivas variables y los indicadores correspondientes.

En el Capítulo II, Se ha elaborado el marco teórico, incorporando antecedentes a nivel internacional, nacional y local, así como también las fundamentaciones teóricas que sustentan la investigación.

El Capítulo III, Comprende la metodología de la investigación, en la cual se detallan el tipo, nivel, diseño, métodos y enfoque del estudio, así como las técnicas e instrumentos empleados para su desarrollo.

En el Capítulo IV, Se han desarrollado los resultados y la discusión, en los cuales se realizaron análisis detallados de los hallazgos junto con los antecedentes que proporcionaron sustento a la presente investigación.

Los cuales contribuyeron a la elaboración de las conclusiones y a la formulación de recomendaciones orientadas a brindar una solución al problema identificado.





CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Exposición de la situación problemática

En este momento, todo el mundo está de acuerdo en que la educación es fundamental para el desarrollo de una comunidad. Teniendo esto en cuenta, es fundamental garantizar y orientar la educación hacia la calidad, que puede describirse como un proceso altamente productivo y de mejora continua, con el fin de satisfacer las necesidades de quienes reciben educación.

En un sentido amplio, la calidad es la suma de los atributos finales de un producto o servicio. Aplicando esta idea al campo de la educación, podemos decir que se da cuando una escuela es buena a la hora de proporcionar a sus alumnos el apoyo educativo, administrativo e institucional que necesitan.

Pudimos llevar a cabo nuestra investigación en la Institución Educativa N.º 56003 de la ciudad de Sicuani, departamento de Cusco, gracias a la organización pública que comenzó como un centro educativo. En este momento, esta escuela debe ser el centro de atención, y el director debe tomar las riendas, lo que significa que debe asegurarse de que se cumpla el objetivo educativo.



Actualmente, existe la creencia de que las instituciones educativas tienen una mala gestión, lo que obstaculiza el curso deseado de la educación, que es alcanzar la excelencia educativa. La educación debe funcionar como una empresa de producción que siempre busca ofrecer el mejor producto posible si quiere ser completamente eficaz. Una forma de lograrlo es que la comunidad en general colabore con los responsables escolares, los educadores y los padres. Contar con estos elementos es fundamental para una buena administración educativa y para mantener el control de calidad durante todo el proceso educativo.

Una gestión educativa eficiente busca orientar la gestión de las escuelas primarias en lo que respecta a sus prácticas pedagógicas, políticas institucionales y procedimientos, así como a su planificación, implementación, evaluación y control interno. Por el contrario, el liderazgo es una actividad que permite alcanzar los objetivos de una organización. El procedimiento que permite alcanzar este objetivo aumenta la producción al aprovechar al máximo los recursos humanos, técnicos y materiales disponibles.

En relación con esto, también se ha puesto de manifiesto que los administradores de la escuela primaria IE n.º 56003 tienen dificultades para satisfacer las exigencias de su lugar de trabajo. Esto se debe a que se considera que carecen de habilidades como la gestión de las relaciones con los empleados, la toma de decisiones acertadas y la capacidad de influir en los demás.

Esto nos lleva a creer que la autoridad de los directores en la administración escolar es fundamental en el campo de la educación, que es el centro de nuestra investigación. Teniendo esto en cuenta, decidimos llevar a



cabo esta investigación para evaluar en qué medida los directivos aplican el concepto de autoridad en la escuela primaria n.º 56003 de Sicuani, así como el impacto en el rendimiento de los profesores en un entorno de aprendizaje positivo y saludable.

1.2.- Formulación del problema

Se plantea las siguientes interrogantes:

1.2.1.- Problema General

¿De qué manera el principio de autoridad de los directivos se correlaciona con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?

1.2.2.- Problemas Específicos:

- ¿Cómo es el principio de autoridad de los directivos del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?
- ¿Cómo es el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?

1.3.- Justificación de la investigación

La gestión es un campo muy competitivo, por lo que este proyecto de investigación es necesario. El rendimiento superior de los recursos humanos es el resultado de que los gerentes utilicen estilos de liderazgo y procesos administrativos eficaces y eficientes. La gestión eficiente de las instituciones educativas requiere enfoques que tengan en cuenta tanto los factores humanos



como los ambientales. Tanto la nueva teoría de la gestión como la investigación empírica en materia de gestión coinciden en que las actitudes de los gerentes desempeñan un papel crucial en la calidad de las relaciones laborales que configuran y supervisan.

Para cumplir con su función como administradores educativos exitosos, los directores de escuelas primarias deben coordinar las operaciones diarias de sus instituciones en pos de los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Ninguna escuela en Sicuani produce recursos de gestión como el PEI. Cuando se utiliza correctamente, el PEI puede ser una herramienta útil para la gestión de instituciones educativas, ya que permite una mejor adaptación a los cambios constantes. Además de encabezar la creación del Proyecto Educativo Institucional, el director de la escuela tiene la tarea de reunir y dirigir el comité de planificación que pondrá en marcha el proyecto. Los directores desempeñan un papel fundamental a la hora de reunir a las numerosas partes interesadas, entre las que se incluyen miembros de la comunidad, representantes de instituciones, padres, educadores, personal administrativo y trabajadores de servicios, así como figuras autoritarias.

Una segunda razón por la que la investigación es importante es que nos permitirá aportar soluciones al problema si resulta que los directivos y las jerarquías no poseen las cualidades de liderazgo necesarias. Y desde una perspectiva científica, ayudará a todos los lectores interesados en el tema a adquirir conocimientos fiables.



La investigación realizada en la Escuela Primaria N.º 56003 de Sicuani, Cusco, tiene como objetivo determinar en qué medida el poder del director influye en la eficacia de los profesores de la escuela.

1.4.- Objetivos de la investigación

1.4.1.- Objetivo general

Determinar la correlación del principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022

1.4.2.- Objetivos específicos

- Identificar el principio de autoridad de los directivos en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022
- Señalar el clima de rendimiento docente en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022
- Mencionar cuál es la relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022

1.5.- Hipótesis de la investigación

Se han formulado las siguientes Hipótesis.

1.5.1.- Hipótesis general

El principio de autoridad de los directivos, se correlaciona positivamente con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022.

1.5.2.- Hipótesis específicas

- El principio de autoridad de los directivos es alto en el nivel de educación



primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022.

- El clima de rendimiento docente es bueno en nivel de educación

primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022

- Existe una alta y significativa relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación

primaria 56003 de la ciudad de Sicuani.

1.5.3.- Variables e Indicadores

Variable Independiente

Principio de autoridad de los directivos

Indicadores

- Directivo
- Analítico
- Conceptual
- Comportamiento
- Autocrático
- Democrático
- Transformador
- Transaccional
- Situacional

Variable dependiente

Clima de rendimiento docente

Indicadores

- Capacitación.
- Toma de decisiones.
- Motivación.



- Delegación de funciones.
- Planeamiento
- Organización
- Administración del personal.
- Administración de recursos Y financiamiento.
- Diversificación
- Supervisión

1.5.4.- Operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
INDEPENDIENTE: Principio de autoridad de los directivos	1.1. Organización institucional 1.2. Buen desempeño	-Expectativas. -Esfuerzos. -Retroalimentación. -Políticas. -Creatividad. -Desarrollo personal. -Ambiente. -Autonomía. -Capacidad. -Decisiones



DEPENDIENTE: Clima de rendimiento docente	2.1. Labor docente	-Objetivos. -Revisión.
	2.2. Gestión administrativa	-Compromiso -Metas.
	2.3. Gestión pedagógica	-Calidad. -Variedad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- Antecedentes de la investigación

A.- INTERNACIONAL

Yáñez, (2006) en su trabajo de investigación presentado en la Universidad de Santiago de Chile, sobre la autoridad y el poder de la figura del profesor, con el que se ha propuesto de la relación existente entre la labor del educador y educando, generando una relación científica humanística, lo que lleva a una



reforma de la educación, en su aspecto de fondo, hace mención a la forma de vida sociocultural que presentan grupos sociales en un espacio de educación escolar bajo las autoridades, del mismo modo da cuenta que se ha intensificado los actos de violencia respecto a la forma de vida que vienen pasando ciertos grupos sociales, obviamente con tensiones y conflictos en las escuelas, realizando la investigación a través de la entrevista en forma directa con distintos grupos sociales realizando una triangulación para buscar información verídica.

Carreño, (2022) en su trabajo de investigación sobre la comprensión de las relaciones de autoridad y poder en la práctica docente con los estudiantes de la Sección de preescolar, realizado en la Universidad pedagógica Nacional de Bogotá Colombia, actividad que comprende la institución privada Evergreen School, haciendo presente que existe una tergiversación respecto a los conceptos de poder y la persuasión, siendo una forma de comunicación entre los docentes y los estudiantes, prevaleciendo la insinuación de docente a la inclinación a ciertos aspectos referidos al desarrollo de capacidades de las incidencias y afectaciones de las relaciones personales en los estudiantes, para conseguir las evidencias necesarias, se ha tenido el apoyo de material audiovisual, grabaciones, demostrando que docentes han demostrado esa particularidad, procediendo a realizar entrevistas para ampliar la investigación realizada, procediendo a realizar el trabajo metodológico.

Belavi, (2019) realizó su trabajo de investigación en la Universidad autónoma de Madrid España, sobre la forma de crear la democracia en las escuelas. Un estudio etnográfico sobre poder, comunidad y educación, basado en el fondo de investigar la democracia existente entre los escuelas y núcleo de su política, tomando en cuenta las relaciones en la comunidad y la forma de educación que



deben escoger, tomando en cuenta que las escuelas deciden la forma de estudio que van a realizar respetando la libertad, la solidaridad, teniendo como fin el uso diario del desarrollo educativo, tomando en la misma investigación el estudio de los orígenes tradicionales, consideradas como una forma de vida, lo que apoyó a la investigación haber el avance crítico, político, de cuestionamiento y transformación de la educación.

B.- NACIONAL

García, (2019) realizó el trabajo de investigación en la Universidad de Lima, sobre la relación con la autoridad del profesor: reflexiones de estudiantes y profesores del último año de educación secundaria del colegio privado de Lima metropolitana, donde hace presente que la relación entre la ciudadanía y la autoridad, existe debilidades en su estado democrático que se amplía a toda Latinoamérica, a pesar que existen índices de autoridad por parte del profesor, pero que busca la relación que presenta frente a sus estudiantes, para conseguir los resultados y datos, ha realizado la técnica de la entrevista y el Focus Group en docentes, estudiantes, teniendo como resultado la existencia de la relación entre profesores y estudiantes, a través de la humanización, es decir la comprensión a los estudiantes y su estatus de vida, llegando al dominio del curso y la adquisición de conocimientos previos, recomendando también que se debe realizar actividades de humanización del aprendizaje, y que el docente demuestre capacidad y lleve a prácticas democráticas en su centro educativo.

En 2020, Vásquez llevó a cabo una investigación en la escuela de administración industrial de una universidad técnica sobre la relación entre la eficacia de los profesores de matemáticas en el aula y el rendimiento matemático de sus alumnos. Este estudio se realizó en Perú, en la Universidad Cayetano Heredia.



Utilizó un estudio correlacional descriptivo probabilístico con una muestra de estudiantes de matemáticas de ambos sexos. Se había fijado el objetivo de investigar la correlación entre una enseñanza eficaz y el rendimiento académico de los alumnos. Entre las herramientas que utilizó para su investigación se encontraban una prueba de matemáticas y una encuesta que medía la eficacia de la enseñanza en el aula. Los resultados mostraron que existe una correlación pequeña pero significativa entre el rendimiento académico y la eficacia de los profesores. Igualmente importantes para el rendimiento de los alumnos en clase son el nivel de dominio de la materia por parte de los profesores, su nivel de preparación y su actitud hacia su trabajo.

Barrera (2019) estudió la relación entre el rendimiento de los estudiantes y la eficacia de los profesores en la Universidad Daniel Alcides Carrión para su tesis. Para llevar a cabo la investigación se emplearon métodos científicos, en particular un estudio correlacional de dos variables. El liderazgo pedagógico, las interacciones interpersonales, el diseño de procesos y la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje son algunos de los elementos que han sido cubiertos por los datos recopilados por los instrumentos de estudio. La recopilación de datos y las encuestas constituyen la metodología, y el diseño no incluye ningún elemento experimental. Como resultado, sabemos que existe una fuerte correlación entre el liderazgo pedagógico de los profesores y el rendimiento académico de sus alumnos, que existe una relación directa y sustancial entre los dos procesos de enseñanza y aprendizaje, y que se han extraído ciertas conclusiones sobre el rendimiento de los profesores.



C.- LOCAL

Aroquipa. (2015) Creado en 2013 en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, este estudio utilizó un diseño transversal no experimental para investigar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en las escuelas secundarias del distrito de Asillo. Los investigadores se propusieron encontrar una correlación entre estas dos variables. Además, 2013 fue el año de la investigación. La investigación utiliza un modelo correlacional descriptivo con un total de 121 educadores como población y 92 educadores como muestra. El cuestionario estandarizado utilizado para realizar la encuesta constaba de veinte preguntas cerradas con una escala Likert, ha obtenido los resultados sobre la relación del clima organizacional, siendo desfavorable, y de igual forma el liderazgo transformacional de los directores ha resultado ser deficiente por lo que se recomienda reformular la actitud de gestión educativa.

Condori, (2017) la investigación realizada en la Universidad Alas Peruanas, sobre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular El Buen Pastor de la ciudad de Puno, siendo el propósito que ha realizado la investigadora sobre la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes, sin tomar en cuenta a los miembros de la dirección, administración, y personal de servicio, la población sobre los 89 docentes, donde aplicó la fórmula del diseño muestral, adquiriendo el resultado de 72 docentes en los niveles de inicial, primaria y secundaria, el diseño es no experimental, el tipo es descriptivo correlacionar transversal, habiendo utilizado el cuestionario el mismo que está compuesto de tres dimensiones sobre la relación, cambio y auto realización, obteniendo resultados de relación donde se desprende que a mayor clima laboral, corresponde mayor compromiso



organizacional, por lo que es denotado por las variables de promedio intermedio, concluyendo que el clima organizacional es mayor y conlleva al compromiso, identificación y colaboración en la productividad y lealtad de la institución, apoyando a un clima laboral y compromiso para el docente en aportar lo mejor de sí para sus alumnos.

Hañari, (2022) En 2022, investigadores de la Institución Educativa 40220 de Arequipa, Perú, utilizaron un enfoque cuantitativo, un nivel explicativo descriptivo y un diseño no experimental para estudiar cómo el entorno social del hogar de los estudiantes afectaba a su educación virtual. Esta investigación se propuso responder a la pregunta: «¿Cómo se incorpora el clima social familiar a la educación virtual de los estudiantes?», en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Uno de los métodos utilizados fue una encuesta, también conocida como cuestionario, que se entregó a un grupo de 170 educadores y 170 alumnos. El entorno familiar de los estudiantes es el centro de atención de este diseño de estudio no probabilístico. La investigación ha determinado que la virtualidad influye, en cierta medida, en el ambiente social dentro de la familia.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1.- Actividad y labor del profesor

La actividad que realiza el profesor en las labores encomendadas académicas dentro de la institución educativa, cumple objetivos claros y certeros porque se basan en el desempeño del docente que realiza en su labor profesional, orientada a cumplir funciones educativas, sociales específicas, siendo estas desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje para el bienestar y comprensión de los estudiantes.



Montenegro (2013) considera que la actividad que realiza el profesor, lleva a un conjunto de hechos de cumplimiento de una profesión, realizando acciones que se orientan a cumplir la función social que el Estado le encomienda frente a sus alumnos, por ello que el mismo autor, considera que estas acciones de educador, corresponden a la formación de los niños, adolescentes adquirir conocimientos académicos bajo la responsabilidad del profesor. (p. 19).

Como es de conocimiento, la labor docente corresponde al desempeño que cumple dentro y fuera de la institución educativa, el cual está enmarcado al buen comportamiento, a brindar respeto y valores a los alumnos, transmitirles los mejores conocimientos y mensajes en el proceso de enseñanza aprendizaje, a fin de que los alumnos eligen fortalecidos en la adquisición de conocimientos previos y el rescate del comportamiento humano dentro y fuera del centro educativo.

2.2.2.- Ejercicio pedagógico del profesor

El ejercicio pedagógico del docente, corresponde propiamente al desempeño que realiza, por eso es que lleva a cabo el proceso utilizando las variables de acuerdo a la formación que se orienta a los estudiantes, por lo que es necesario llevar adelante las capacitaciones permanentes para que así el docente pueda ser competitivo y dar lo mejor de sí hacia los estudiantes.

Marin (2014) considera que el docente realiza su desempeño conforme a las variables de comprender la calidad del ejercicio profesional del docente, Si bien es cierto que los diferentes estándares exigen diferentes tipos de trabajo por parte de los profesores, también es cierto que todos estos enfoques tienen un objetivo en común: aprovechar los conocimientos previos de los alumnos y, al mismo tiempo, promover la restauración de valores.



Por lo tanto, el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje depende de la dedicación de los profesores a su trabajo, su experiencia en la materia, su capacidad para recordar y vivir según sus principios, y su capacidad para inculcar estas cualidades en sus alumnos.

2.2.3.- Obtención del producto escolar

Los resultados obtenidos como consecuencia del trabajo docente hacia sus alumnos, corresponde a la forma de preparación que tiene el profesor que ha seguido sus estudios universitarios con el fin de tener una labor noble de ser profesor, donde se involucra los conocimientos previos, las experiencias, y a través del proceso, volcará a sus estudiantes los conocimientos bastos para formar la personalidad y el cambio de conducta adecuada a la sociedad y el respeto de los derechos.

Por esta razón, se menciona el rendimiento académico no solamente es ver que los alumnos prosperen y adquieran los aprendizajes, sino que el docente esté capacitado para servir a los estudiantes, puesto que el también es producto de la formación escolar que le han brindado sus maestros, y esto tiene que seguir superándose en la medida que exista la confianza y el pleno conocimiento vasto de los saberes previos y volcarlos a todo el alumnado.

Castejon, (2014) considera que el producto del aprendizaje tiene mucha relevancia y correlación con el rendimiento académico, el mismo que es objetivado a través de la operación proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que lleva a los estudiantes a un trabajo mental, psicológico, con resultados cognitivos suficientes para poder adquirir alumnos bien formados en todo el sentido de la palabra, lo que se conoce como el rendimiento académico. (p. 91).



El producto en sí va a ser factible cuando exista correlación de trabajo, planificación estructurada entre los directivos de la institución educativa y los docentes que componen el cuerpo educativo, a fin de procurar que las acciones derivadas a cabo durante el año lectivo, se desarrollen con amplitud y orden, sin dejar de lado los aspectos personales que llevan a la formación de los estudiantes, rescatando los valores y principios educativos.

2.2.4.- Comprobación de la labor docente

La coordinación que lleve adelante el principio de autoridad de los directivos en un centro educativo, está sujeto a la correlación existente con los docentes, a fin de llevar adelante y con éxito el rendimiento académico del profesor, hacia sus estudiantes, debiendo ser comprobado en forma reiterativa, sin caer en conflicto o control estricto, sino con un diálogo alto grado y sobre el cumplimiento de las funciones de cada ente educativo.

Por su parte, Valdez, (2009) considera que existe la evaluación permanente del desempeño profesional del profesor, siendo de carácter estructurado, sistemático y valorativo de la obtención de datos que correspondan al maestro, el cumplimiento de objetivos del diseño curricular, el desempeño de actividades, el desarrollo de competencias y capacidades, todo esto con relación armónica entre los directivos y su personal docente, tener relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, docentes, representantes de la institución, y los directivos, quienes son los encargados de llevar buen clima institucional para el desarrollo y obtención de los fines del rendimiento docente.

La comprobación de la labor docente, no debe ser en forma autoritaria o acatar el principio de autoridad, sino simplemente el cumplimiento de normas, de funciones y atribuciones, tanto de los directivos del plantel, como el cumplimiento



de las obligaciones del personal docente, correspondiendo a las autoridades dar la amplitud y el conocimiento respectivo a sus docentes, con las orientaciones del caso para el mejoramiento y el desempeño docente sea adecuado a las circunstancias académicas.

2.2.5.- Adquisición variada de los aprendizajes

En un ambiente sano, equilibrado, coordinado entre docentes que laboran en una institución educativa, corresponde el trabajo consensual hacia el logro de la adquisición de conocimientos previos a través del proceso de aprendizaje, más aún que se practica y se toma en cuenta la teoría constructivista, siendo esta netamente de la formación de la persona humana y demostrada en la realidad.

Caicedo, (2012) sostiene que la adquisición de los aprendizajes es variada de acuerdo al conocimiento y la práctica de la conducta del aprendizaje que se desarrolla en un proceso, para la adquisición de nuevas formas de desarrollo de actitudes de las personas, como son la conducta, siendo esta objetiva y transparente porque debe ser observable en la realidad, para así identificar las acciones negativas, debiendo ser corregidas en el tiempo más corto posible.

El mismo autor, considera la práctica y el desarrollo de la neuro aprendizaje, como una propuesta educativa que se ha desarrollado en Colombia, este hecho corresponde a la relación existente entre los directivos y los docentes, a fin de lograr alcanzar los propósitos esperados en los alumnos, y los padres de familia.

2.2.6.- Actitud de los directivos educativos

Llinares (2009) considera que el docente no debe abocarse a reproducir procedimientos, sino que debe realizar el proceso de enseñanza para generar debate, análisis de un hecho en los estudiantes, debiéndose estos, críticos, auto



analizadores y capaces de resolver problemas, teniendo la capacidad de discutir, debatir sobre lo aprendido, esto llevará indudablemente a que el docente deba ampliar sus conocimientos, deba dominar la asignatura, y utilizar los correspondientes métodos y didácticas de aprendizaje, teniendo siempre en cuenta la relación con la vida real. (p. 101).

La actitud de los directivos de un centro educativo debe ser amplia y coordinada con los docentes, a fin de llevar adelante el proceso de enseñanza y aprendizaje con éxito, obteniendo buenos resultados de los estudiantes, siendo responsables de sus actos, la transformación de personalidad debe ser la prioridad en el desarrollo del aprendizaje, la solidaridad, el apoyo mutuo corresponde a una persona consciente, debiendo utilizarla en todo momento, tanto dentro como fuera de la institución educativa, y compartida en el hogar con sus seres queridos.

El diálogo permanente de los directivos, llevará a conseguir un buen clima institucional en el desempeño docente, siendo los más favorecidos los estudiantes, por tener un ambiente sano y equilibrado, teniendo la satisfacción de estar en el centro educativo y compartir experiencias con sus docentes y los directivos, formando un clima institucional adecuado.

2.2.7.- Rendimiento docente optimo

El rendimiento docente en la institución educativa, depende en gran medida del buen clima institucional que provenga de los directivos del colegio, siendo ellos los que aplican la coerción, el poder, por ser autoridades, sin embargo, se debe tener en cuenta que tanto el poder como el principio de autoridad, tiene límites, y por más que estén sujetos a la norma jurídica, el director debe ser la persona amplia, conocedora de aspectos educativos,



psicológicos, legales a fin de coordinar con los docentes y apoyarlos en el desarrollo de sus actividades, a pesar de existir errores en los docentes, el director debe orientarlos y llevarlos a reflexión a que corrijan y subsanen esos errores, llevándolos de la mano, orientándolos en forma constante para que se recupere esos hábitos irregulares del docente.

Haidt, (2007) considera que en la sociedad existen grupos sociales, provenientes de distinto estrato los cuales llevan al comportamiento humano diferenciado entre unos y otros, los propósitos morales pueden ser evolucionados de manera conjunta, esto con la práctica cultural e institucional que diferencian la conducta y que benefician al grupo social, castigando aquellas personas que incumplan ciertas reglas de conducta, el mismo autor hace mención como ejemplo al trabajo de las hormigas, que para formar un hábitat de vida, todas ellas trabajan y lo hacen en forma rápida y constante, del mismo modo el trabajo educativo, se debe realizar con la unión y coordinación entre los directivos y docentes, con el objetivo de obtener el buen desempeño del Profesor, volcados en la adquisición de aprendizaje de los estudiantes.

2.2.8.- Actitud de los docentes y directivos en la educación

La actitud que debe tomar el docente en el centro educativo, es simplemente cumplir con sus funciones, gozar de la amistad y el cariño de sus estudiantes, y satisfacer los conocimientos, volcando a sus alumnos con amplitud y vocación, esto llevará a un buen estado con el trabajo conjunto de los directivos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Logan, (2015) refiriendo a la relación existente entre docentes y directivos, considera que por más que exista interdependencia entre los docentes y el director, la forma de trabajo debe ser armoniosa, comprensiva, con el debido



respeto a cada uno, esto es sumamente importante porque está compuesto de elementos interrelacionados que interactúan en forma constante, llevando a una comprensión de todo el sistema, y propiamente de la formación personal estudiante. (p. 51).

El trabajo conjunto, es beneficioso para todos, más aún si se trata de volcar en los alumnos conocimiento científicos que llevará a la formación de su personalidad, deberán de ser competitivos, llenos de valores, y esto llegará cuando en el centro educativos exista armonía de trabajo, un clima institucional que vaya de la mano a la formación estudiantil, en consecuencia el estudiante se sentirá como si estuviese en su hogar, como se dice, el colegio es el segundo hogar, y los contenidos educativos serán más aprovechados y habrá satisfacción de avance.

2.2.9.- Problemas de coordinación de entes educativos

Arendt, (2016) considera que existe cierta discrepancia y concepciones entre lo que se denomina el poder, y la autoridad, siendo términos muy distintos no puede estar imbuido en el ámbito educativo, por eso que se llama a la reflexión de que los directivos deben ser comprensibles en su trabajo, tolerantes hasta cierto punto y toda acción debe hacer en coordinación con el equipo docente, a fin de llevar adelante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde los docentes deben de tener un clima adecuado ánimo voluntario y formal para que enseñe las materias con mucho cariño y esfuerzo a sus alumnos. (p. 147).

El autor considera que, no debe existir similitud entre el poder y la autoridad, puesto que el primero se refiere a otros campos o ámbitos por ejemplo de gobierno de un determinado pueblo, la utilización de medios coercitivos para que la sociedad se adecúe mediante la regulación de las normas legales y el



principio de autoridad debe ser exclusivamente de las autoridades que llevan adelante el desarrollo de los pueblos, y hablando del ámbito educativo, los directivos deben utilizar el principio de autoridad, en forma flexible, pensando siempre en la coordinación con el equipo docente para llevar adelante el desarrollo de la institución educativa, en otros casos se presenta la participación de los padres de familia quienes deben de conocer en forma amplia el aspecto pedagógico que reciben sus menores hijos.

2.2.10.- Propósitos para utilizar en la educación

El trabajo educativo que presenta en nuestra región y a nivel nacional, tiene un propósito fundamental el cual corresponde a las autoridades educativas, laborar en plena coordinación con todo el equipo de profesores, utilizando herramientas y valores de la persona humana como es la verdad, el amor, la autoestima, la solidaridad que debe existir entre los estudiantes y ser contagiado por los directores para resolver problemas de los estudiantes.

No solamente es imponer la fuerza o el poder que tienen las autoridades educativas en un centro de trabajo, sino la forma en que deben de llevar a cabo el desarrollo de las actividades educativas en coordinación con el personal directo que tiene contacto con los estudiantes durante un tiempo determinado, y ellos son justamente los profesores, quienes deben de realizar un nivel alturado y adecuado hacia los estudiantes, tratarlos con mucho respeto y utilizar palabras adecuadas, debe existir el amor de enseñar una materia determinada con todo el ánimo posible de satisfacción porque sus alumnos están aprendiendo.

Montesquieu, (1993) a pesar del tiempo transcurrido, tenía la concepción amplia respecto al poder de la educación, donde recomendaba que la palabra amor debe existir al margen de las leyes y la patria, a una labor continua de interés



público sobre el interés particular, debe partir de las autoridades del gobierno, a fin de llegar a todo el pueblo en el desarrollo de sus actividades, el amor utilizado por los gobernantes será fundamental para conservar el desarrollo y el avance de los pueblos, mucho más se observa cuando el maestro se dirige a sus alumnos, en consecuencia, todo dependerá de usted lograr el amor a nivel de la comunidad que llegará notablemente a la educación de los hijos.

2.2.11.- Voluntad de los pueblos al desarrollo de la educación

Se tiene entendido que a través de la evolución de los pueblos, se tiene inclusive de que ya se tenía conocimiento de que los pueblos se desarrollan aplicando la voluntad de trabajo de los integrantes que la gobiernan, esto repercute notablemente por cuanto al existir acuerdos sociales, compromiso de las autoridades, se ve reflejado indudablemente en el desarrollo de la educación, puesto que todos laboramos si estamos en el desarrollo de tener mejores hijos con conocimientos bastos y aplicando los valores adecuados en cada actividad.

El trabajo en equipo, corresponde a tener la iniciativa de las autoridades educativas, ya se ha visto por mucho tiempo atrás que los actos asociativos tienen carácter de cambiar, transformar la voluntad general al desarrollo de los pueblos, mucho más se presenta cuando se trata del proceso educativo, porque llega a reflejar en el estudiante el interés por aprender y ser mejor cada día.

Cobo, (2011) nos da a conocer ideas claras respecto a la voluntad de los pueblos, a través del pacto de asociación, llevando a coincidir que los actos realizados serán adecuados al desarrollo de la sociedad en general aplicando la unión entre la soberanía y la voluntad general, siendo aspectos fundamentales que van de la mano entre uno y otro, que al final se ve reflejado en la educación de los hijos. (p. 276).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1.- Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque mixto, por cuanto se trata de analizar la doctrina que contiene el principio de autoridad, relacionada con la actividad docente en el clima institucional, que llevó al buen rendimiento escolar, así mismo, se ha podido extraer datos estadísticos que ayudaron a la investigación.

3.2.- Diseño de la investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, en la medida que se analiza los resultados, sin hacer modificaciones o manipulaciones, tomando



conforme se desprende de la utilización de los instrumentos, lo que ha permitido realizar una valoración y certeza de los datos obtenidos.

Charaja, (2011) considera que el diseño constituye estrategias metodológicas para desarrollar el proceso de investigación, siendo en específico el diseño correlacional. (p. 46).

3.3.- Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es básico, toda vez que, de la obtención de los resultados, se puede inferir las propuestas de solución del problema, por tener relación entre variables, pudiendo ver la coherencia entre los ítems y los datos obtenidos, tomando en cuenta la frecuencia de las respuestas y el porcentaje obtenido. (Charaja, 2011, p. 51).

3.4.- Tipo de la Investigación

La investigación se ha realizado bajo los lineamientos del tipo descriptivo correlacional, en razón de verificar las variables y la relación que existe entre el principio de autoridad que brindan los directivos, y los docentes que laboran en la Institución Educativa Nro. 56003, de la ciudad de Sicuani, departamento del Cusco, demostrando el desempeño óptimo y positivo de la labor académica. (Carrasco, 2005, p. 71).

3.5.- Métodos de la investigación

Hernández, (2003), sostiene que, las investigaciones sociales se puede utilizar los métodos generales como son el inductivo y deductivo, a fin de llegar a la raíz del problema, así mismo se ha utilizado los siguientes métodos

Dialéctico. – El mismo que se utiliza a fin de analizar el problema a nivel social, puesto que la investigación corresponde a esa ciencia, más que todo para verificar la labor y gestión educativa a nivel local.



Analítico. – Método que sirve para explicar el problema y verificar las variables de estudio, contrastadas con la realidad y la frecuencia de incidencia conforme a los indicadores del problema, así estudiar la relación existente en la labor de los directores con los docentes.

Sintético. – Corresponde a la inferencia que se tiene de los resultados encontrados, conforme a las variables, entre el principio de autoridad que corresponde a los directores con relación a las coordinaciones que se tiene con los docentes, en aras de llevar adelante el proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos. (Ibáñez, 2012, p. 59).

3.6.- Población y muestra

Población

La investigación se ha realizado en una población considerable de las instituciones de Sicuani, que corresponde a 1,279 estudiantes de la institución educativa, teniendo como cantidad de docentes alrededor de 60.

Muestra

Siendo la muestra representativa, corresponde a un subconjunto, el mismo que está representado por la Institución Educativa Nro. 56003, de la ciudad de Sicuani, departamento del Cusco, con una cantidad de 60 docentes, de los cuales se han elegido a 45 en forma aleatoria.

3.7.- Técnicas e Instrumentos de la investigación

Técnicas

La técnica que se utilizó es el análisis de documentos, consistentes en las fichas de evaluación, monitoreo a los docentes, las unidades de aprendizaje, las sesiones de clases.

Además, se ha utilizado la técnica de la encuesta, a los docentes y padres de familia, a fin de conocer su inquietud respecto al clima institucional y el



rendimiento que tiene en docente en las labores académicas impartidas a los estudiantes.

Instrumentos

Los cuestionarios se utilizaron como instrumentos de recopilación de datos en el método de análisis documental, mientras que los archivos documentales se emplearon en la técnica de encuesta. Estos elementos han sido útiles para obtener resultados coherentes y han arrojado luz sobre los logros alcanzados en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos de la Institución Educativa N.º 56003 de la ciudad de Sicuani, departamento del Cusco.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.- Análisis de los resultados obtenidos

Realizada la investigación, se ha podido obtener datos fundamentales los cuales nos llevan a analizar los fundamentos y la importancia que tiene el trabajo coordinado entre los directivos de la institución educativa primaria Nro. 56003 de la ciudad de Sicuani, Cusco con el equipo docente, existiendo en cierta medida acuerdos previos para el trabajo corporativo, lo que significa un desarrollo en el avance educativo.

Del mismo modo se puede verificar que las acciones tomadas en forma autoritaria por los directivos, resultan ser siendo inadecuadas muchas veces, por lo que se prefiere que el trabajo sea en coordinación con el personal docente,

llevando a cabo un climate institucional adecuado, y como producto se tiene el rendimiento de los docentes en volcar conocimientos y valores a los estudiantes.

4.2.- Propósitos de la investigación

Realizada la investigación, y con la obtención de datos significativos, el propósito es que se lleve adelante las constantes supervisiones a nivel de la unidad de gestión educativa local de las ciudad de Sicuani, a efectos de corroborar con la labor docente y el avance significativo que tiene los directivos en coordinar con los profesores, viendo el producto sustancial a través del clima institucional.

4.3.- Interpretación de los resultados

ENTREVISTA TOMADA A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NRO. 56003 DE LA CIUDAD DE SICUANI - CUSCO

Tabla 1

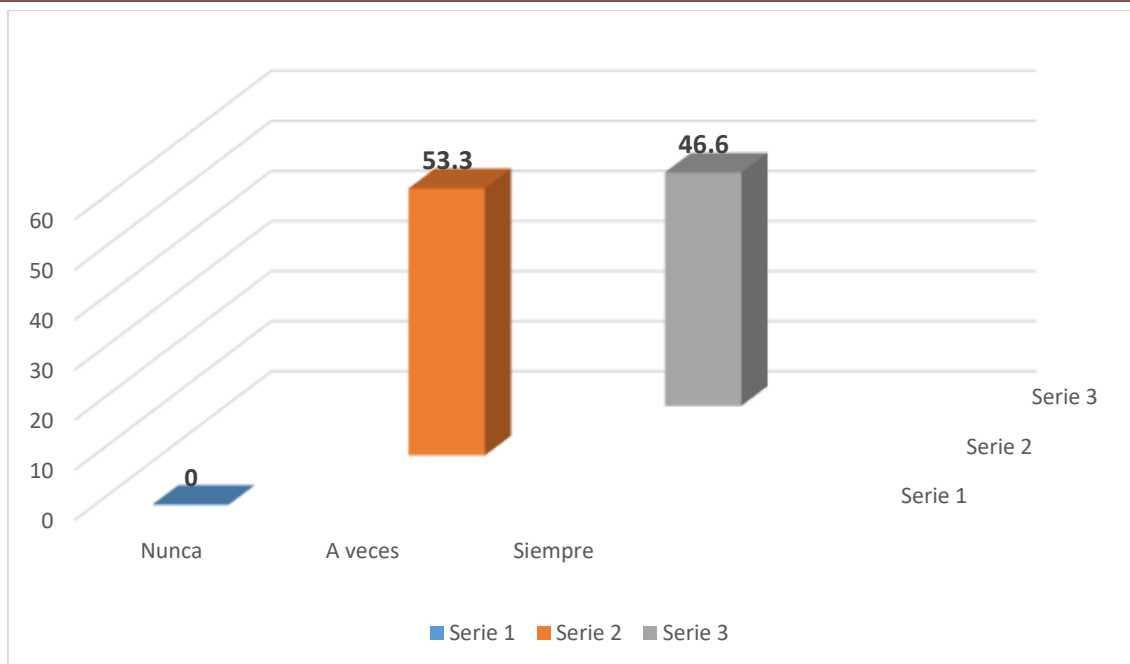
Cumple funciones el director, conforme al ordenamiento legal en la IE.

<i>Variables</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
a	Nunca	--	--
b	A veces	24	53.3
c	Siempre	21	46.6
Total		45	100

Nota. *Actividad positiva de los directivos*

Figura 1

Fuente de progreso educativo



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Realizada la entrevista sobre si, cumplen funciones del director conforme al ordenamiento legal en la institución educativa, conforme a la entrevista realizada, la tabla 1, demuestra que, los resultados fueron que, el 53.3% considera que a veces cumplen funciones, el 46.6% consideran que siempre cumplen las funciones, mientras que no existe porcentaje que afirme que no cumplen funciones.



Tabla 2

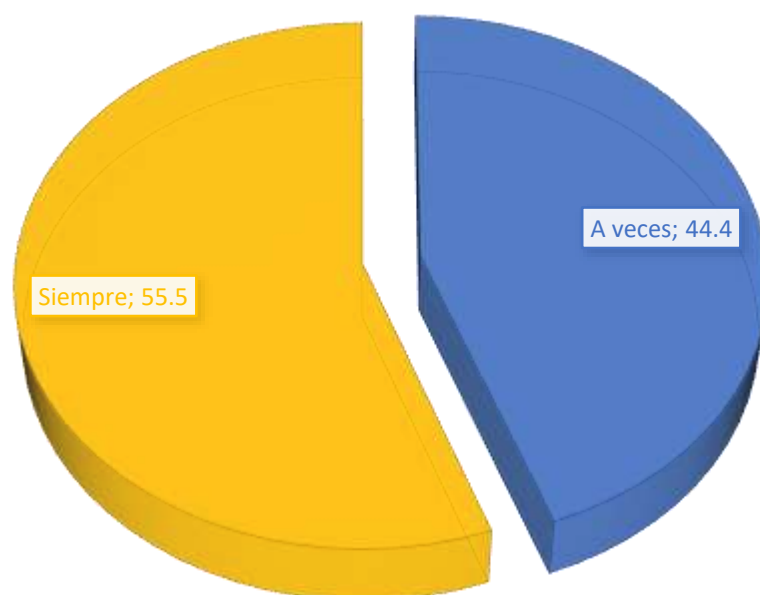
Muestra asertividad en la gestión administrativa el director de la IE.

Variables		f	%
a	Nunca	--	--
b	A veces	20	44.4
c	Siempre	25	55.5
Total		45	100

Nota. Demuestra datos reales

Figura 2

Acción activa del director



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 2, demuestra los resultados sobre si el director demuestra asertividad en la gestión administrativa, el 44.4% considera que a veces lo hace, el 55.5% afirma que siempre demuestra asertividad en la gestión administrativa, el director de la institución educativa, en consecuencia, se puede verificar que si existe asertividad.

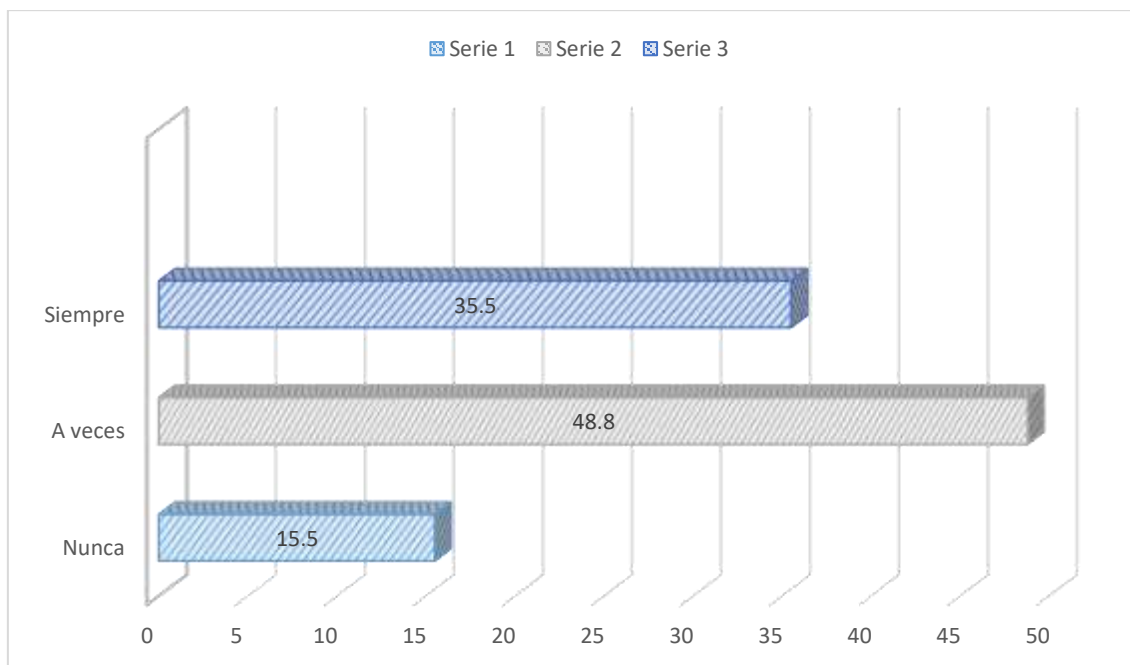


Tabla 3

Es interés del director llevar un buen clima institucional en los docentes de la IE.

<i>Variables</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
a	Nunca	07	15.5
b	A veces	22	48.8
c	Siempre	16	35.5
Total		45	100

Nota. *Propósitos adecuados*

Figura 3*Acercamiento al buen trabajo***Nota.** Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla 3, demuestra que los entrevistados toman su criterio en forma individual y mencionan que el 48.8% considera que a veces el director pone interés en llevar un buen clima institucional de los docentes, el 35.5% considera que siempre lo hace, el 15.5% manifiestan que nunca lo hace.

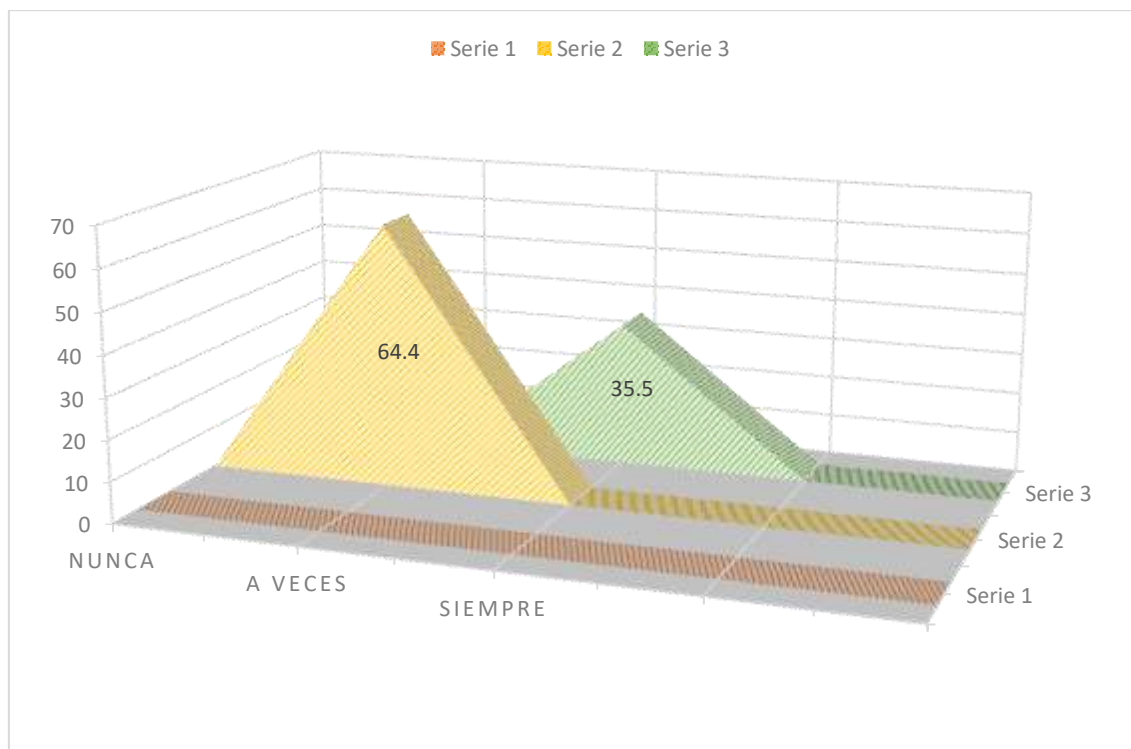


Tabla 4

Como autoridad el director demuestra buen comportamiento y provoca buena relación con los docentes de la IE.

Variables		f	%
a	Nunca	--	--
b	A veces	29	64.4
c	Siempre	16	35.5
Total		45	100

Nota. Relación corporativa

Figura 4*Buen clima institucional***Nota.** Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla 4, presenta los resultados de la entrevista, los mismos que manifiestan que, el 64.4% manifiesta que a veces el director demuestra buen comportamiento y provoca buena relación de los docentes, el 35.5%, considera que siempre ocurre, mientras tanto no existe opinión negativa, al respecto al problema planteado.



Tabla 5

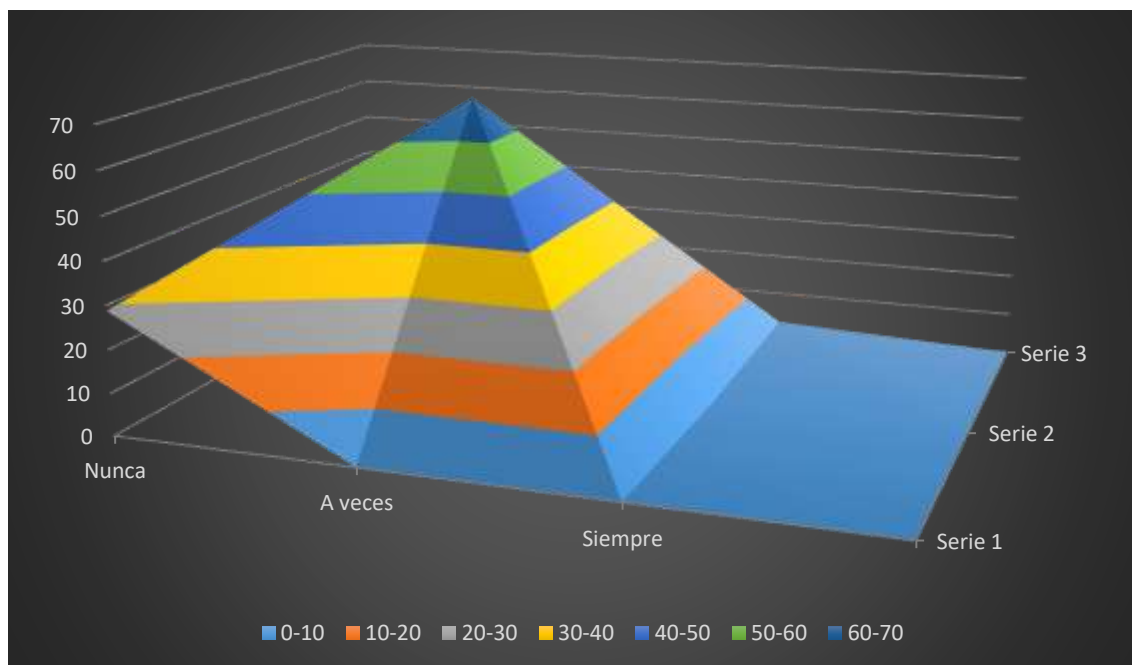
Demuestra autoritarismo el director en las decisiones de la IE, lo que afecta el clima de rendimiento del docente.

Variables		f	%
a	Nunca	13	28.8
b	A veces	31	68.8
c	Siempre	1	2.2
Total		45	100

Nota. *Coordinación en actividades académicas*

Figura 5

Ausencia de autoritarismo



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 5 de la entrevista, demuestra que, el 28.8% considera que nunca demuestra autoritarismo director, en las decisiones tomadas, el 68.8% considera que a veces toma decisiones apresuradas, el 2.2% afirma que siempre lo hace.



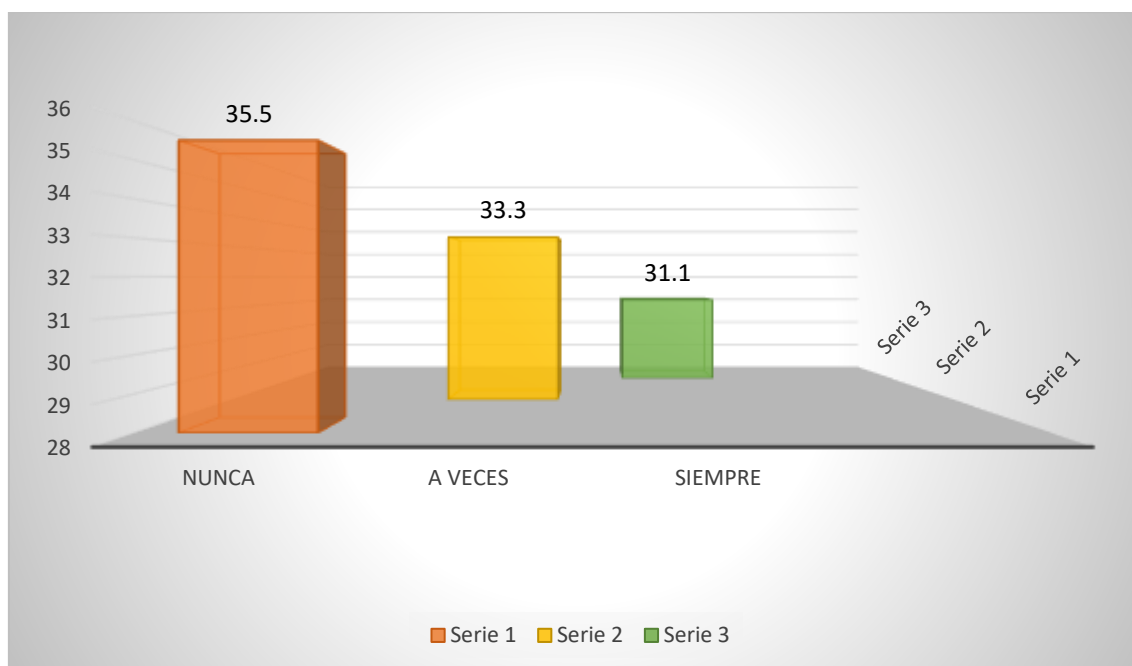
Tabla 6

Toma decisiones equivocadas el director en coordinación con los docentes de la IE.

Variables		f	%
a	Nunca	16	35.5
b	A veces	15	33.3
c	Siempre	14	31.1
Total		45	100

Nota. Decisiones apresuradas

Figura 6

Equilibrio en toma de decisiones

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6, se puede verificar que el 35.5% considera que nunca toma decisiones el director en coordinación con los docentes de la institución educativa, el 33.3% manifiesta que a veces los, el 31.1% sostiene que siempre los realiza; lo que refleja que existe gran porcentaje por el cual consideran que si existe coordinación con los docentes de la institución educativa, para tomar las decisiones.

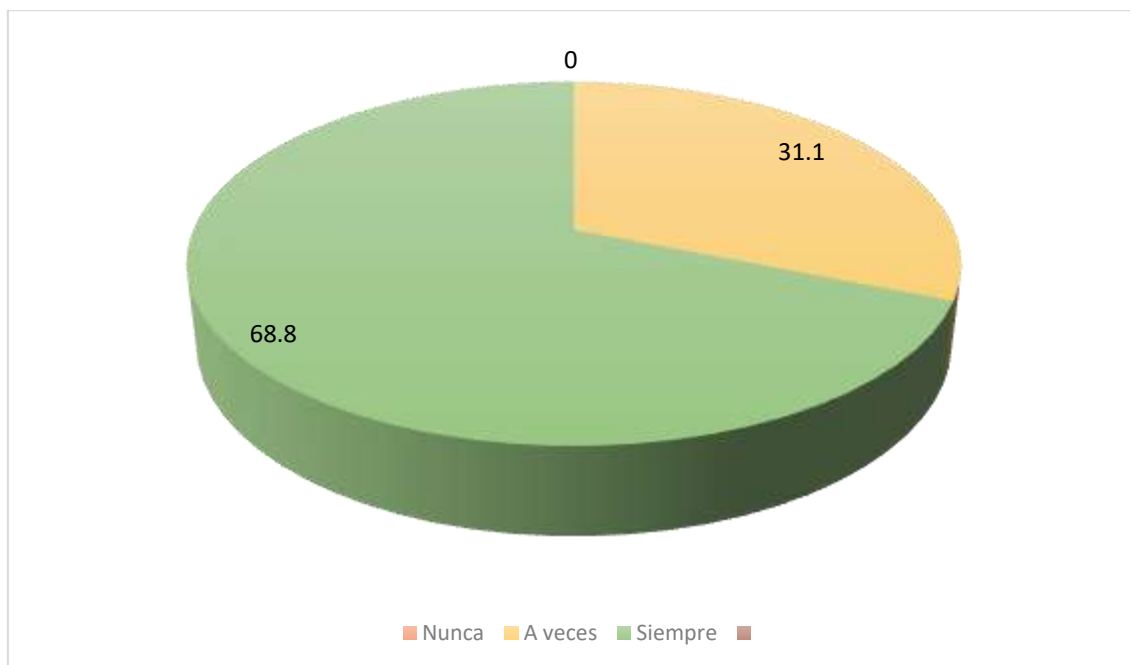


Tabla 7

Promueve el director, la capacitación y buen clima de rendimiento del docente en la IE.

Variables		f	%
a	Nunca	--	--
b	A veces	14	31.1
c	Siempre	31	68.8
Total		45	100

Nota. Buena coordinación

Figura 7*Promoción laboral***Nota.** Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla 7, contiene los resultados obtenidos de la entrevista, donde el 68.8% considera que siempre el director promueve capacita en un clima de rendimiento docente, el 31.1% manifiesta que a veces se promueve, mientras que no existe porcentaje alguno que declare que nunca se realiza.

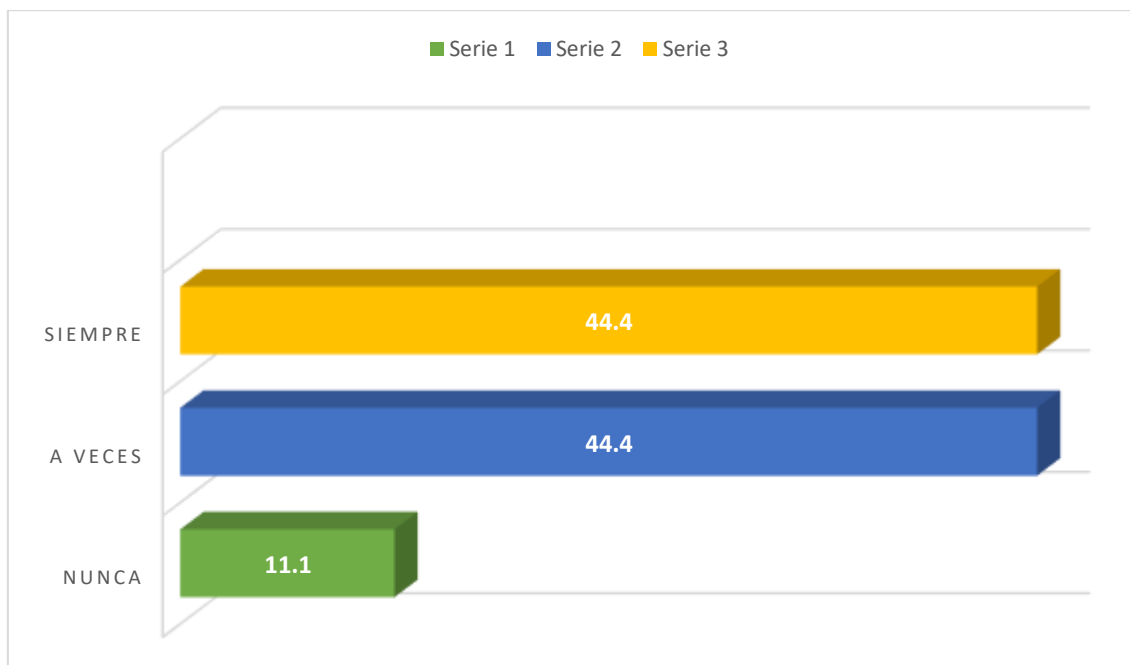


Tabla 8

Soluciona los problemas que se dan en la IE, sin tomar en cuenta las opiniones de los docentes.

Variables		f	%
a	Nunca	05	11.1
b	A veces	20	44.4
c	Siempre	20	44.4
Total		45	100

Nota. *Notable coordinación*

Figura 8*Solución de problemas en forma coordinada***Nota.** Elaboración propia**Interpretación:**

La tabla 8, contiene la afirmación si, soluciona los problemas que se dan en la institución educativa sin tomar en cuenta las opiniones de los docentes, los entrevistados respondieron que el 44.4% considera que siempre se da, el 44.4% afirma que a veces se da y el 11.1% manifiesta que nunca se da.



CUESTIONARIO TOMADO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NRO. 56003 DE LA CIUDAD DE SICUANI – CUSCO.

Tabla 1

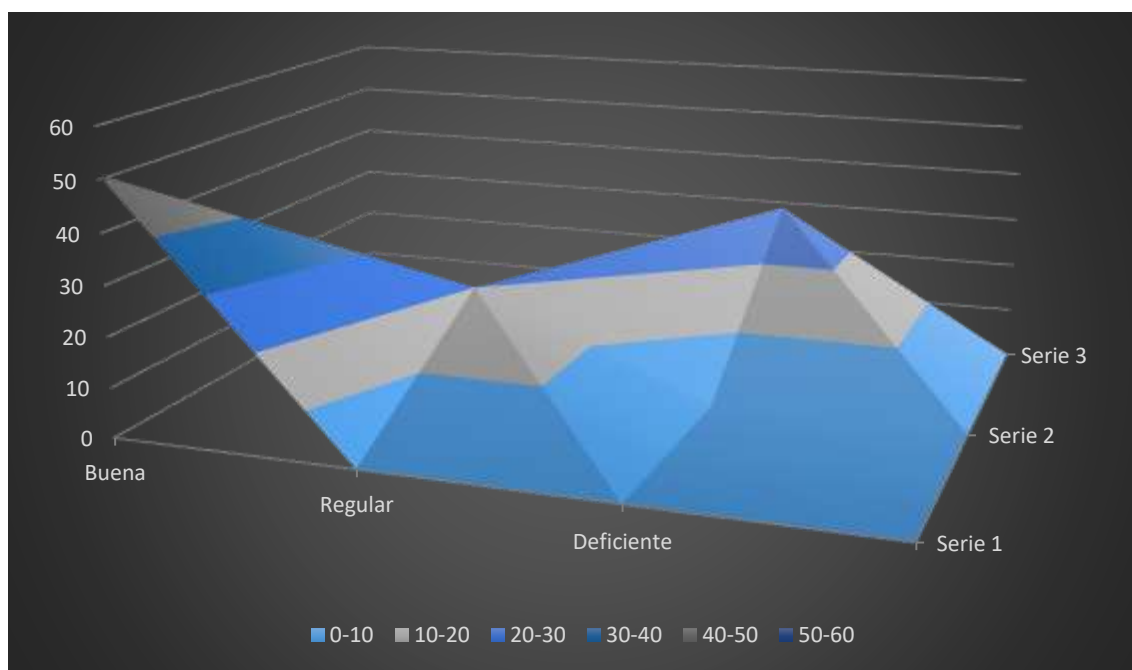
Los directivos de la IE promueven el principio de autoridad en forma asertiva, es:

Variables		f	%
a	Buena	23	51.1
b	Regular	09	20
c	Deficiente	13	28.8
Total		45	100

Nota. Promoción del principio de autoridad

Figura 1

Equilibrio de toma de decisiones



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Con referencia al cuestionario, la tabla 1, contiene la afirmación si, los directivos de la entidad promueven el principio de autoridad, conforme a los resultados se puede verificar que el 51.1% considera que es bueno, el 20% manifiesta que es regular, mientras tanto que el 28.8% menciona que es deficiente.



Tabla 2

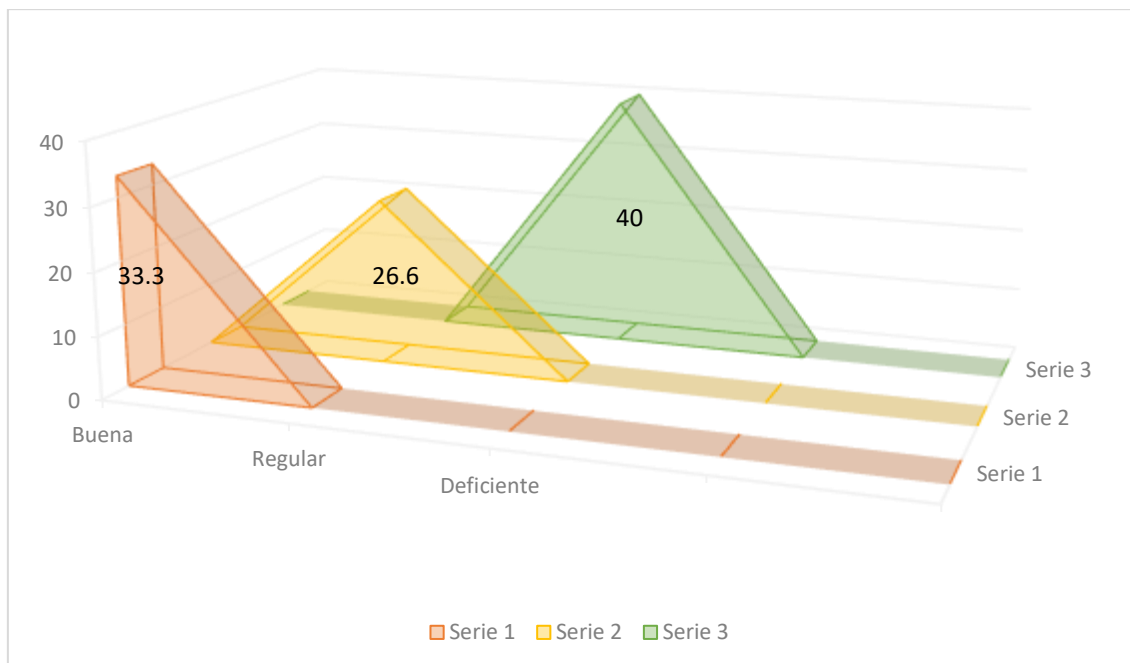
Frente los problemas en la institución, el director toma decisiones autoritariamente, es:

Variables		f	%
a	Buena	15	33.3
b	Regular	12	26.6
c	Deficiente	18	40
Total		45	100

Nota. Falta de acuerdos previos

Figura 2

Decisiones equivocadas



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 2 del cuestionario, se puede verificar que el 33.3% considera que la decisión que toma el director forma autoritaria, que se pueda, el 26.6% de los encuestados considera es regular, el 40% menciona que es deficiente, en consecuencia, se puede verificar que, existe cierto sesgos en la toma de decisiones.



Tabla 3

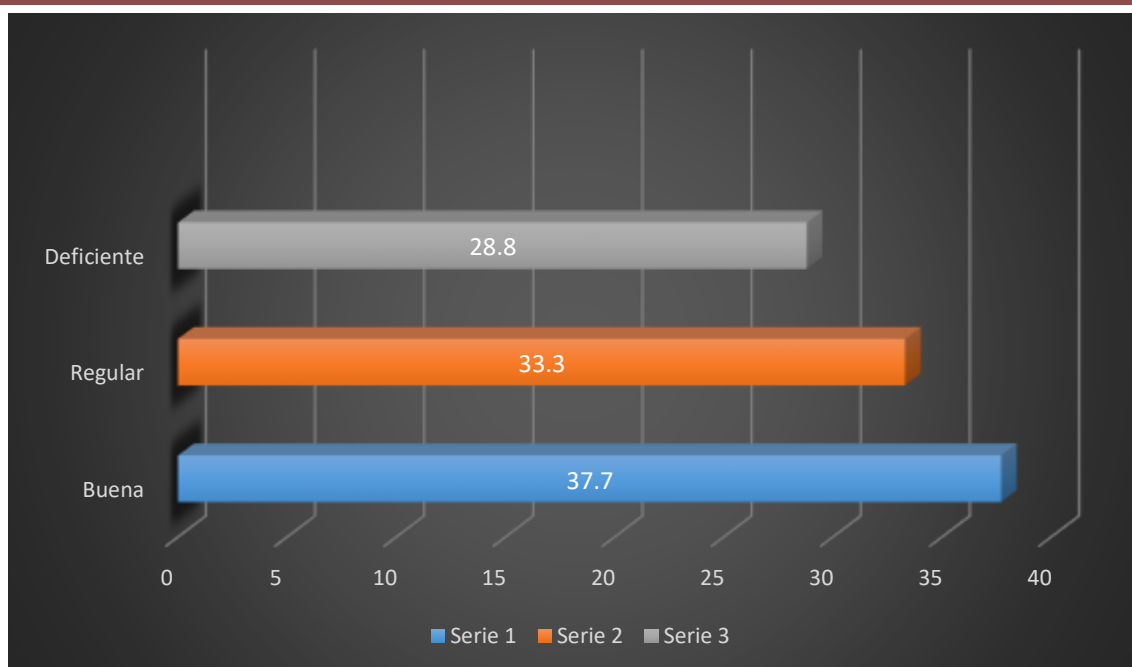
El clima institucional de los directivos, provoca el buen rendimiento docente, es:

Variables		f	%
a	Buena	17	37.7
b	Regular	15	33.3
c	Deficiente	13	28.8
Total		45	100

Nota. *Aporte del clima institucional*

Figura 3

Acceso al rendimiento docente



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 3, Incluye la afirmación de que el clima institucional promovido por los directivos influye en el desempeño docente. Según las respuestas de los encuestados, el 33.7% considera que dicho clima es bueno, mientras que el 33.3% lo califica como regular, el 28.8% considera que es deficiente, por lo que, nos hace entender que es muy importante el clima institucional que debe llevarse en la institución educativa para tener un producto de rendimiento docente.



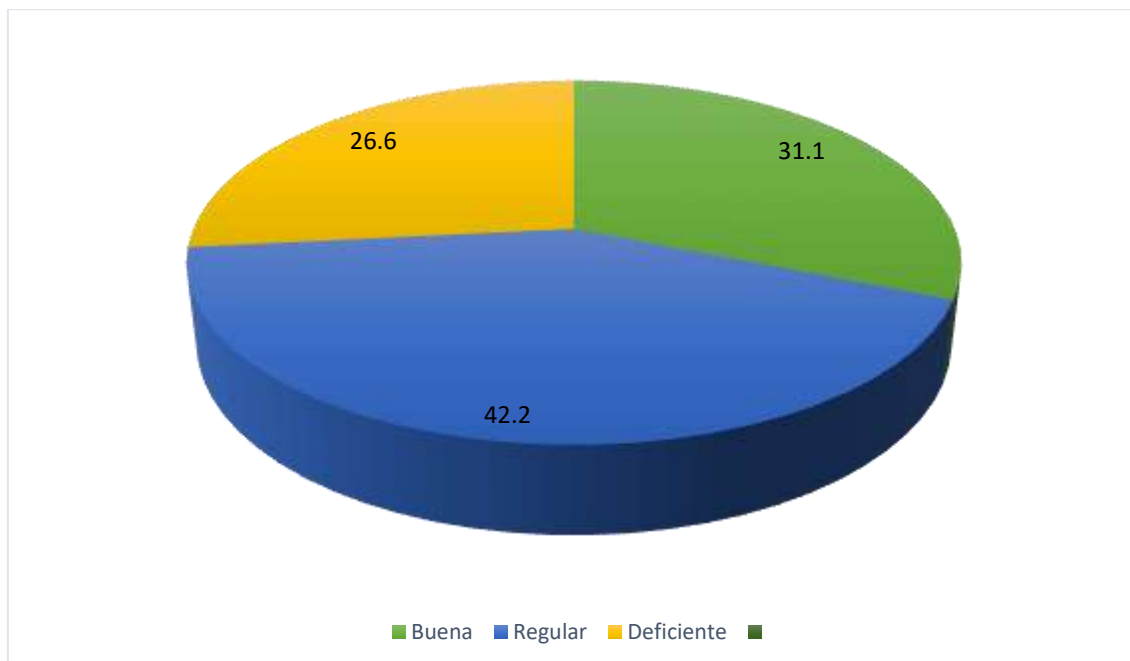
Tabla 4

El rendimiento docente en la IE, depende del buen clima institucional que llevan los directivos, es:

Variables		f	%
a	Buena	14	31.1
b	Regular	19	42.2
c	Deficiente	12	26.6
Total		45	100

Nota. *Rendimiento docente aceptable*

Figura 4

Criterios disímiles

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 4, demuestra que el buen clima institucional que llevan el director en sus docentes, tiene resultados satisfactorios, por cuanto el 31.1% considera que es buena, el 42.2% manifiesta que es regular, y el 26.6% argumenta que es deficiente, en consecuencia, se puede notar que entre los regular y lo bueno existe gran proximidad en la aceptación de los directivos.



Tabla 5

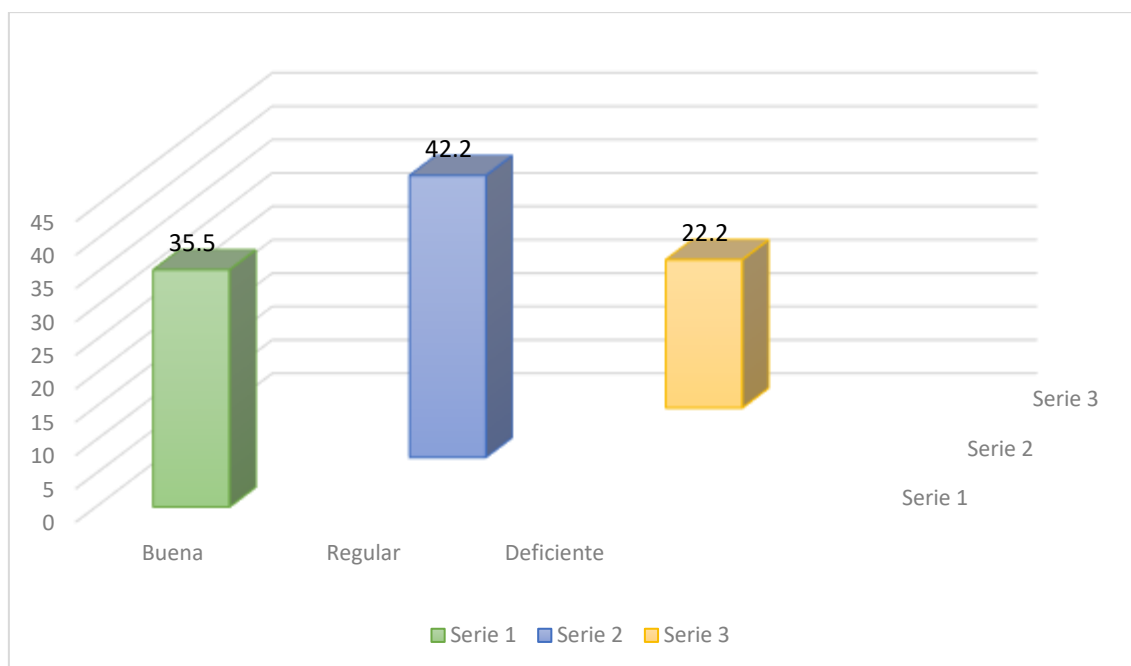
La organización y planificación de los directivos, demuestra armonía en sus docentes, es:

Variables		f	%
a	Buena	16	35.5
b	Regular	19	42.2
c	Deficiente	10	22.2
Total		45	100

Nota. *Planificación del director*

Figura 5

Organización y desempeño docente



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

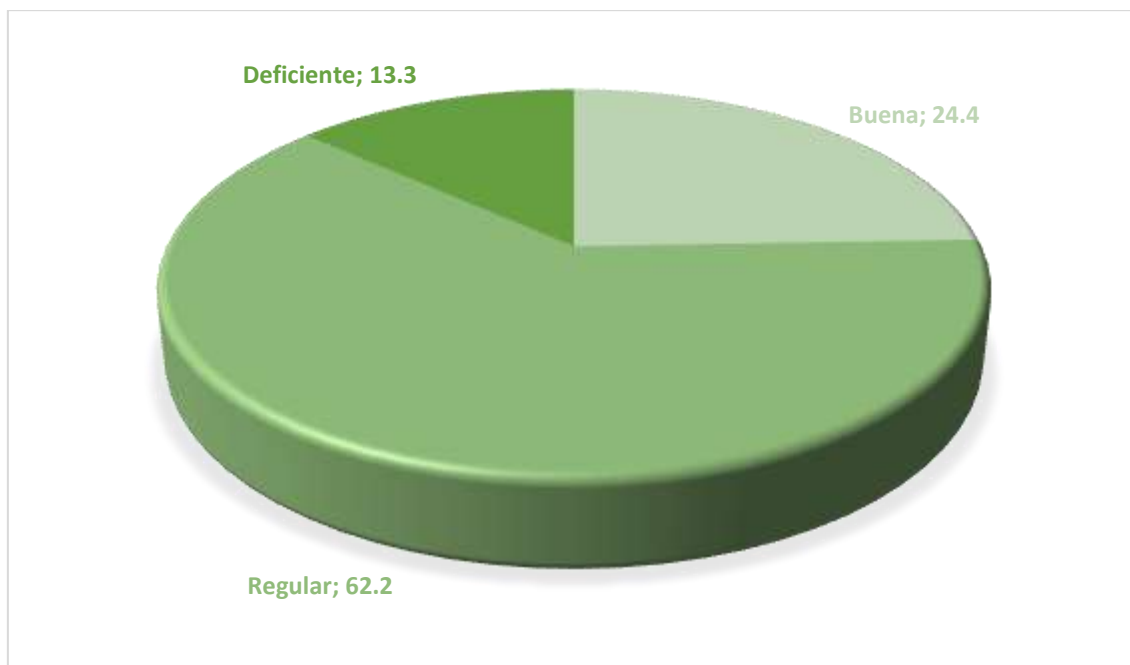
La tabla 5, contiene la afirmación si la organización y planificación de los directivos demuestra armonía en sus docentes, los encuestados respondieron que el 35.5%, consideran que es buena, el 42.2% menciona que es regular y el 22.2% sostiene que es deficiente, por lo que, también se puede verificar que en cierta forma existe aceptación de los docentes.

Tabla 6

La exposición ante el pleno de la comunidad educativa los diferentes instrumentos de gestión, antes de su aplicación considera que es:

Variables		f	%
a	Buena	11	24.4
b	Regular	28	62.2
c	Deficiente	06	13.3
Total		45	100

Nota. *Gestión en preparación*

Figura 6*Necesidad de coordinación***Nota.** Elaboración propia**Interpretación:**

En la tabla 6, se puede verificar, frente a la afirmación si, la exposición ante el pleno de la comunidad educativa los diferentes instrumentos de gestión, se considera que el 24.4% manifiesta que es buena, el 62.2% argumenta que es regular, el 13.3% manifiesta que es deficiente,



Tabla 7

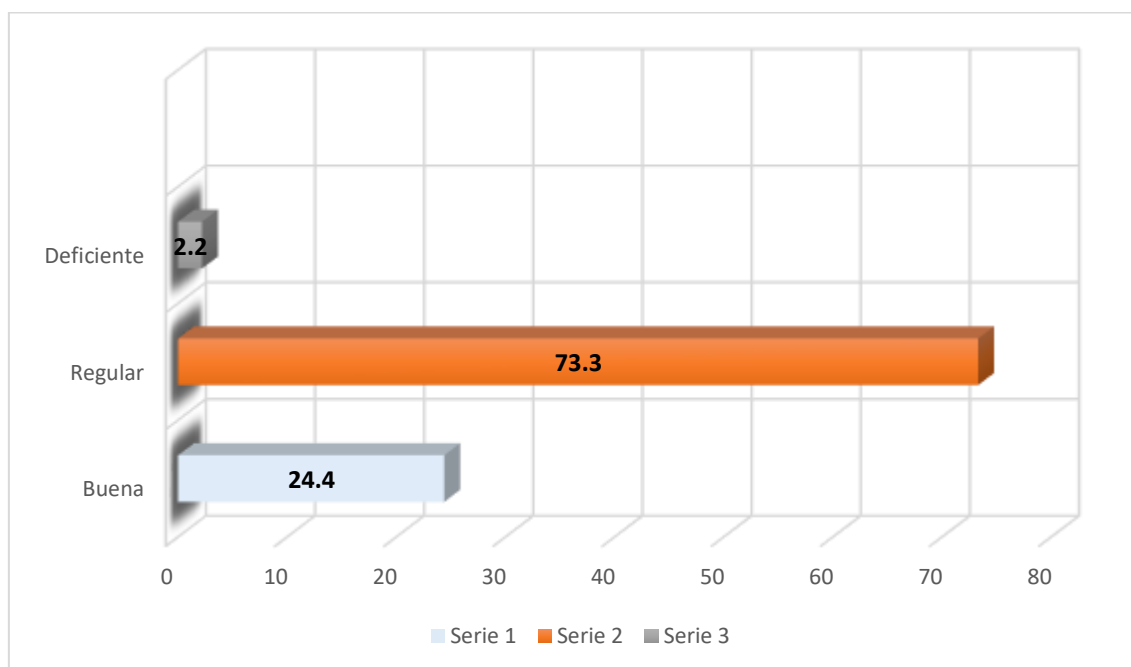
El registro de control diario de asistencia y permanencia del personal con que cuenta es:

Variables		f	%
a	Buena	11	24.4
b	Regular	33	73.3
c	Deficiente	01	2.2
Total		45	100

Nota. Control de asistencia docente

Figura 7

Cumplimiento de función docente



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 7, contiene los resultados de la encuesta y el 2.2% considera que es deficiente, el 73.3% manifiesta que es regular, mientras que el 24.4% considera que es buena; por lo que se puede notar que en cierta medida el control de asistencia diaria debe continuar para el mejoramiento de la actividad académica.

Tabla 8

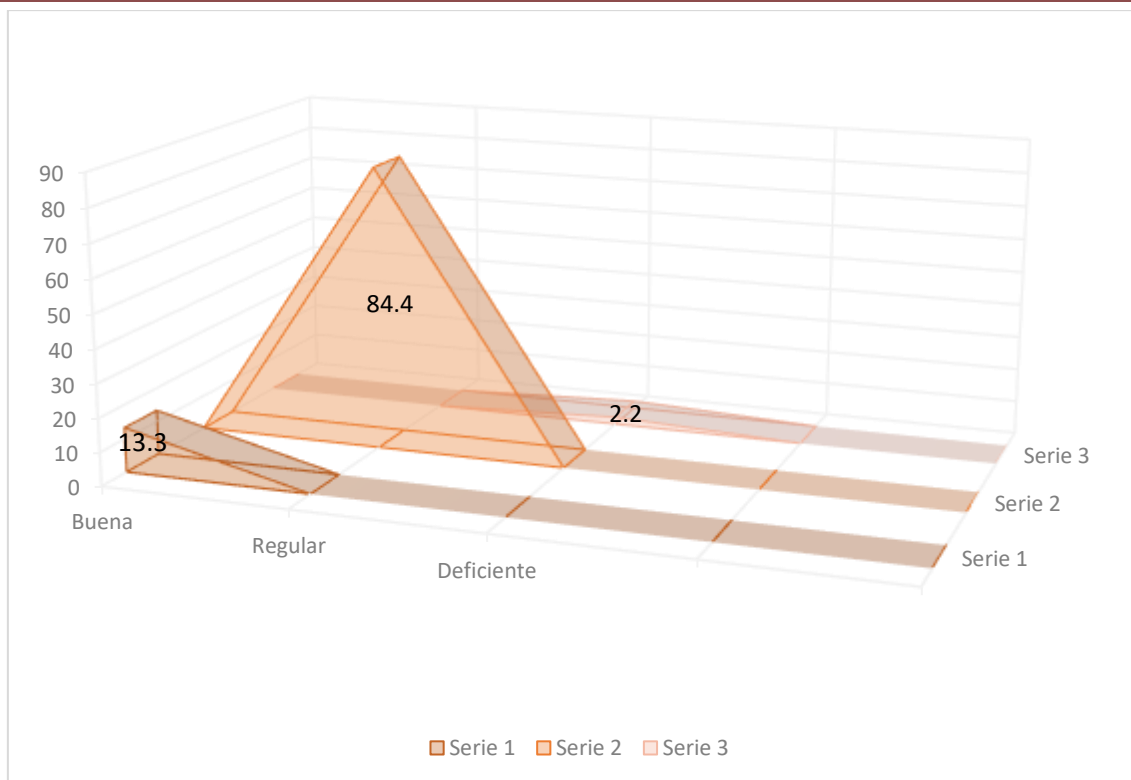
La aplicación del principio de autoridad, lleva a una armonía en los docentes, es:

Variables		f	%
a	Buena	06	13.3
b	Regular	38	84.4
c	Deficiente	01	2.2
Total		45	100

Nota. *Docentes comprometidos en la gestión*

Figura 8

Avance significativo



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 8, demuestra que existe armonía entre el principio de autoridad que lleva los directivos y la actividad docente, por ello que el 84.4% considera que es regular, el 13.3% manifiesta que es buena, y el 2.2% considera que es deficiente.



Tabla 9

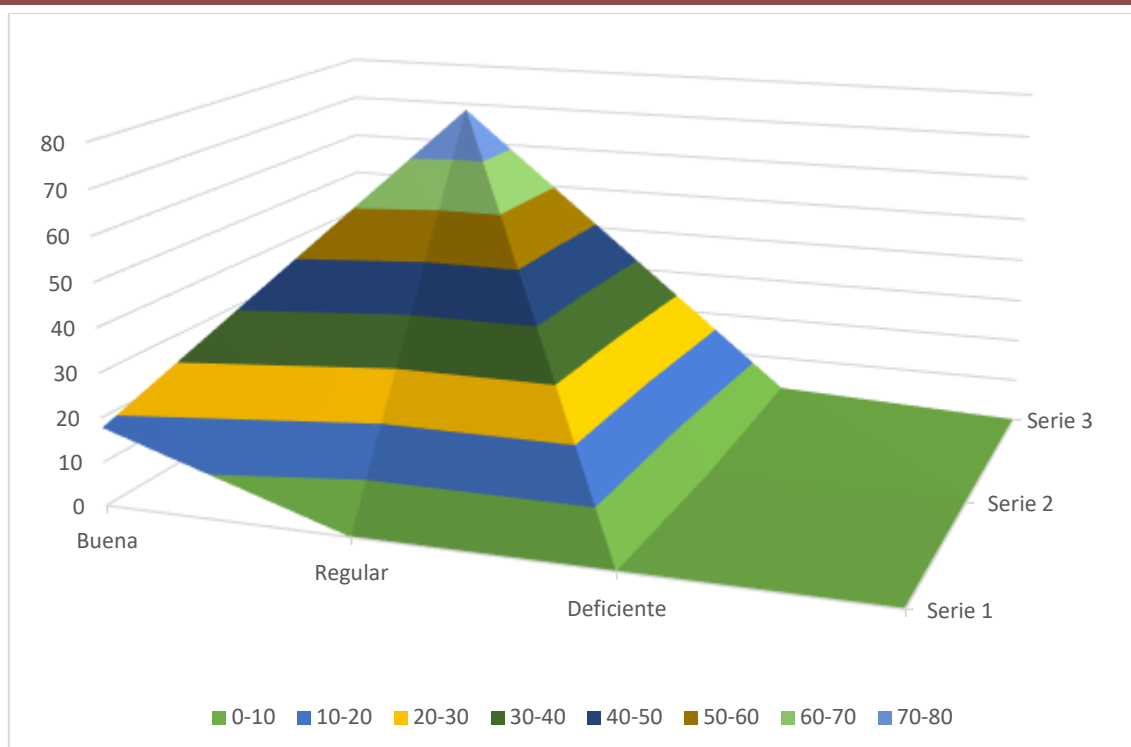
La administración del personal en la institución educativa que dirige es:

Variables		f	%
a	Buena	08	17.7
b	Regular	36	80
c	Deficiente	01	2.2
Total		45	100

Nota. Aceptable dirección

Figura 9

Demuestra voluntad de aceptación



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 9, Los encuestados respondieron ante la afirmación referida a la administración del personal en la institución educativa bajo la dirección del responsable es, el 17.7% considera que es buena, el 80% manifiesta que es regular y el 2.2% considera que es deficiente, nuevamente podemos verificar que existe gran aceptación de las acciones tomadas por el personal directivo.



Tabla 10

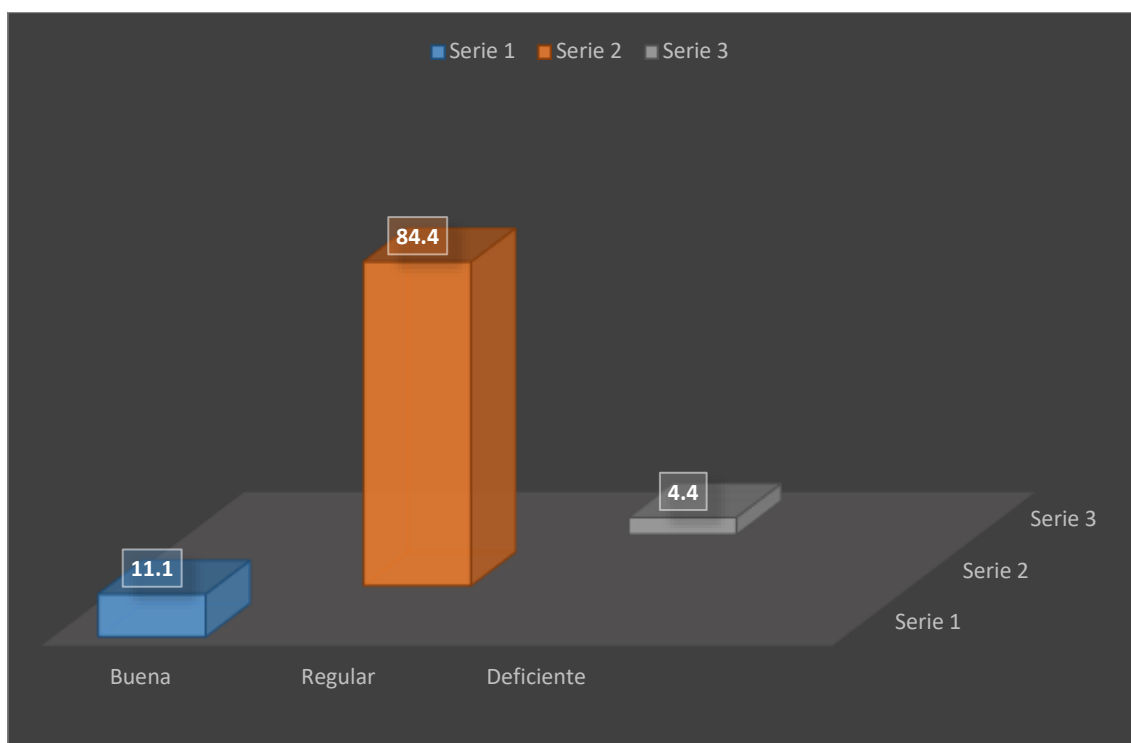
Existe coherencia de los directivos, entre sus manifestaciones y el ejercicio de sus funciones en la IE., es:

Variables		f	%
a	Buena	05	11.1
b	Regular	38	84.4
c	Deficiente	02	4.4
Total		45	100

Nota. *Coherencia de funciones*

Figura 10

Equilibrio de acciones d ellos directivos



Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 10, contiene la afirmación si, existe coherencia de los directivos entre sus manifestaciones y en ejercicio de sus funciones, los encuestados respondieron que el 11.1% considera que es buena, el 84.4% manifiestan que es regular, y el 4.4% afirma que es deficiente.



DISCUSIÓN

La investigación se ha realizado, tomando en cuenta antecedentes que tienen cierta analogía con el presente trabajo, tomando antecedentes a nivel internacional, como el trabajo de Calisto Yáñez (2006) abordado sobre la autoridad y el poder de una figura del profesor con relación a la labor del educador y educando, Investigadores de la Universidad de Santiago de Chile, así como el trabajo de Carreño (2022) en la Universidad Pedagógica Nacional de Bogotá, Colombia, trataron de investigar la conexión entre el poder y la autoridad en el aula. Belavi (2019) llevó a cabo un estudio etnográfico sobre el poder, la comunidad y la educación en la Universidad Autónoma de Madrid, España, para descubrir cómo hacer que las escuelas sean más democráticas.



García Blesa (2019) estudió la relación entre la autoridad de los profesores y las reflexiones de los alumnos y profesores durante el último año de secundaria en un colegio privado de la zona metropolitana de Lima. La Universidad de Lima fue el lugar donde se llevó a cabo esta investigación. Además, Vázquez Berrocal (2020) estudió la relación entre la eficacia de los profesores de matemáticas y las calificaciones finales de sus alumnos en la Universidad Cayetano Heredia de Perú. Ambas investigaciones proporcionan información sobre la conexión entre la autoridad de los profesores y el aprendizaje de los alumnos. En concreto, Barrera Aquino (2019) estudió la relación entre el rendimiento de los alumnos y la eficacia de los profesores en la Universidad Daniel Alcides Carrión. Entre las investigaciones realizadas a nivel local se encuentran los estudios de Aroquipa (2015) en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Condori (2017) en la institución educativa privada El Buen Pastor de Puno y Hañarí (2022) en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Estos estudios han proporcionado datos importantes para el desarrollo de este trabajo, que considera la labor realizada por las instituciones educativas, donde pueden liderar con orgullo el proceso de enseñanza-aprendizaje junto con el profesorado y la administración, habiendo logrado grandes avances que fomentan el desarrollo del alumnado en su conjunto.



CONCLUSIONES

PRIMERA. – De acuerdo con el objetivo general planteado, se logró determinar y concluir que, si existe una correlación positiva entre el principio de autoridad de los directivos, con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022.

SEGUNDA. - Encontramos que el principio de autoridad de los directivos es alto en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022 toda vez que el 64.4 por ciento, considera que a veces demuestra buen comportamiento y provoca buena relación con los docentes, y el 35.5 por ciento considera que siempre se da, lo que se puede verificar de la tabla 4 de la entrevista, del mismo modo se verifica de la tabla número ocho de la encuesta con el 84.4% que afirma que es regular.



TERCERA. –Se ha podido identificar la existencia de buen clima de rendimiento docente, por la coordinación con las autoridades educativas del nivel de educación primaria Nro. 56003 de Sicuani, siendo que el 35.5 por ciento considera que siempre se da, apoyado por el 48.8 por ciento que a veces se da conforme a la tabla 3.

CUARTA. - Existe una alta y significativa relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de coordinación por los directivos con la plana docente para las actividades educativas desarrolladas, en la institución educativa primaria Nro. 56003 de la ciudad de Sicuani, existen términos aceptables por el marcado rendimiento favorable en la producción docente y por las capacitaciones permanentes, llegando al 68.8% de aceptación notoria, como se observa de la tabla 7 de la entrevista, corroborada con la encuesta que el 42.2% considera regular y buena, demostrado en la tabla 5 de la encuesta.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. - A toda la comunidad educativa en especial a los pedagogos en educación, el presente estudio realizado sirva para continuar y profundizar el tema respecto al principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en la institución educativa primaria Nro. 56003, Sicuani 2022.

SEGUNDA. -A los directivos de la institución educativa primaria Nro. 56003, a efectos de seguir consolidando y poniendo en práctica el principio de autoridad en las diferentes actividades planificadas, organizadas, ejecutadas y evaluadas en coordinación con la comunidad educativa.

TERCERA. -A los docentes de la institución educativa primaria Nro. 56003 de la ciudad de Sicuani, a fin de que tomen en cuenta los efectos del clima de rendimiento docente en el progreso de sus alumnos de quienes tienen bajo rendimiento escolar por factores que provienen



de la familia, tratando de recuperar sus actividades y el aprovechamiento en el proceso de formación educativa.

CUARTA. – En cuanto al clima de rendimiento docente se le recomienda a los directivos que debe explicar a los profesores sobre el clima laboral ya que este tema hay tanto en educación, organizaciones, empresas, etc. Para que los profesores se enfoquen solamente en el clima de rendimiento docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arendt. (2016). *Entre el pasado y el futuro. Ocho ejercicios sobre la reflexión política*. Barcelona: Ediciones Península Barcelona.
- Aroquipa Durán, Y. (2015). *Clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de asillo en el año 2013*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Barrera Aquino, J. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Filial Tarma 2018*. Tarma: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión - Filial Tarma.
- Belavi, G. (2019). *Crear la democracia en las escuelas. Un estudio etnográfico sobre poder, comunidad y educación*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. 2da ed. Pearson. Colombia. p. 283.
- Caicedo, H. (2012). *Neuroaprendizaje. Una propuesta educativa*. Bogota: Ediciones de la U-Transversal.
- Calisto Yáñez, C. (2006). *AUTORIDAD Y PODER EN LA FIGURA DEL PROFESOR*. UNIVERSIDAD DE CHILE, SANTIAGO-CHILE.: Chile.
- Carrasco Díaz, Sergio (2005): *Metodología de la Investigación científica*. Edit. San Marcos 1ra Edic. Lima Perú.



- Carreño Duarte, N. M. (2022). *Comprensión de las relaciones de autoridad y poder en la práctica docente con los estudiantes de la sección de preescolar*. Bogotá - Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- Castejon. (2014). *Aprendizaje y rendimiento académico*. España: Editorial Club Universitario.
- Charaja Cutipa, Francisco. (2011): MAPIC en la investigación científica. primera edición, editorial nuevo mundo, Puno – Perú. p. 51.
- Cobo. (2011). *Sociedad, democracia y patriarcado en Jean Jacques Rousseau*. Papers.
- Condori, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular "el buen pastor" de puno – 2017*. Puno: Universidad Alas Peruanas.
- García Blesa, F. (2019). *RELACIÓN CON LA AUTORIDAD DEL PROFESOR: Reflexiones de estudiantes y profesores de último año de educación secundaria de un colegio privado en Lima Metropolitana*. Lima: Universidad de Lima.
- Haidt. (2007). *The New Synthesis in Moral Psychology*.
- Hañari Cabana, L. Z. (2022). *influencia del clima social familiar en la educación virtual en los estudiantes de la institución educativa 40220 héroes del cenepa, arequipa 2022*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Juliaca.
- Hernández Sampiere, Roberto. (2003). *Metodología de la Investigación*. Edit. Mac graw Hill, 3ra Ed., p. 706.
- Ibañez Peinado, J. (2012). *Metódos Técnicas e Instrumentos de la Investigación Criminologica*. Madrid: Dykinson. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_la/ggTdBAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tecnicas+e+instrumentos+de+investigacion&printsec=frontcover
- Llinares. (2009). *Competencias docentes del maestro en la docencia en Matemáticas y el diseño de programas de formación*.
- Litwing G.H., Stringer, S. (2017). *Motivación y clima institucional*. Cambridge; Harvard University Press,



- Logan. (2015). *General systems theory and media ecology: Parallel disciplines that animate each other*.
- López Ríperes, Francisco, (2008) *Liderazgo transformacional* Edit. MTR. Bs As. Argentina.
- Marin, S. (2014). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Montenegro. (2013). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Edsitorial Magisterio.
- Montesquieu. (1993). *Del espíritu de las leyes*. Barcelona: Altaz.
- Napiers, T. (2008). *Psicología Social. Seis perspectivas teóricas liderazgo*. 6º edic Edit Kapeluz Bs As Argentina.
- Rodríguez, Francisco. (2014). *Introducción a la Metodología de la Investigación Social*. Edit. Política. La Habana Cuba. p. 133.
- Sánchez Carlessi, Hugo y REYES MEZA, Carlos. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* Edit. Mantaro, Lima.
- Valdez. (2009). *Manual de las buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima.
- Vásquez Berrocal, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica*. Lima: Universidad cayetano Heredia.

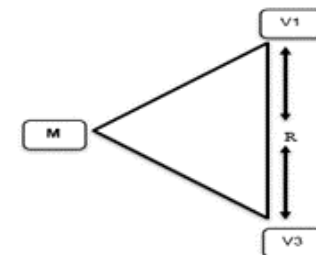


Anexos



Matriz de consistencia del proyecto de investigación.

TITULO: PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES INDEPENDIENTE	METODOLOGÍA
¿De qué manera el principio de autoridad de los directivos se correlaciona con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?	Determinar la correlación del principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	El principio de autoridad de los directivos, se correlaciona positivamente con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022.	Principio de autoridad de los directivos.	TIPO Básica ENFOQUE Cuantitativo NIVEL Explicativo Correlacional
ESPECIFICO ¿Cómo es el principio de autoridad de los directivos del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?	ESPECIFICO Identificar el principio de autoridad de los directivos en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	ESPECIFICO El principio de autoridad de los directivos es alto en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	DEPENDIENTE Clima de rendimiento docente	
¿Cómo es el clima de rendimiento docente en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?	Señalar el clima de rendimiento docente en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	El clima de rendimiento docente es bueno en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022		
¿Cuál es la relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima	Mencionar cuál es la relación entre el principio			
				DISEÑO No experimental método científico POBLACION Y MUESTRA Docentes y directivos de la IE 56003 de Sicuani



de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?

de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022

Existe una alta y significativa relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 202

TÉCNICAS

Observación
Cuestionario
Entrevista

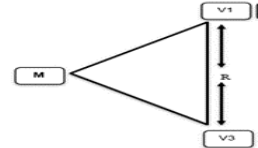
INSTRUMENTOS

Ficha de Observación
Encuesta
Guía de entrevista



Matriz de consistencia de la tesis.

TITULO: PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO 2022.

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables Independiente	Dimensiones	Indicadores	Metodologia
¿De qué manera el principio de autoridad de los directivos se correlaciona con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?	Determinar la correlación del principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	El principio de autoridad de los directivos, se correlaciona positivamente con el clima de rendimiento docente del nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022.	Principio de autoridad de los directivos.	1.1 Organización institucional. 1.2 Buen desempeño.	-Expectativas. -Esfuerzos. -Retroalimentación. -Políticas. -Creatividad. -Desarrollo personal. -Ambiente. -Autonomía. -Capacidad. -Decisiones	TIPO Básica ENFOQUE Cuantitativo NIVEL Explicativo Correlacional 
Problema Especifico	Objetivos Especifico	Hipótesis Especifico	Variables Dependiente	Dimensiones	Indicadores	DISEÑO
¿Cómo es el principio de autoridad de los directivos del nivel de educación primaria 56003	Identificar el principio de autoridad de los directivos en el nivel de educación primaria 56003	El principio de autoridad de los directivos es alto en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	Clima de rendimiento docente	2.1 Labor docente. 2.2 Gestión administrativa. 2.3 Gestión pedagógica	-Objetivos. -Revisión. -Compromiso -Metas. -Calidad. -Variedad	No experimental método científico POBLACION Y MUESTRA Docentes y directivos de la IE 56003 de Sicuani TÉCNICAS



de la ciudad de Sicuani, 2022?	de la ciudad de Sicuani, 2022		Observación Cuestionario Entrevista INSTRUMENTOS Ficha de Observación Encuesta Guía de entrevista
¿Cómo es el clima de rendimiento docente en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?	Señalar el clima de rendimiento docente en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	El clima de rendimiento docente es bueno en nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	
¿Cuál es la relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022?	Mencionar cuál es la relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 2022	Existe una alta y significativa relación entre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en el nivel de educación primaria 56003 de la ciudad de Sicuani, 202	



Matriz de operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración
VI Principio de autoridad de los directivos.	Son las normas y los valores que orientan a una organización (tanto a su estructura como a sus empleados), mediante diferentes actividades y tareas que lidera el área directiva.	La variable será medida con la guía de entrevista la cual consta de 8 items que miden dos dimensiones.	-Organización institucional.	-Expectativas. -Esfuerzos. -Retroalimentación. -Políticas.	1, 2, 3	Nunca
			-Buen desempeño.	-Creatividad. -Desarrollo personal. -Ambiente.	4, 5	A veces Siempre
				-Autonomía. -Capacidad. -Decisiones	6, 7, 8	



VD Clima de rendimiento docente	El rendimiento docente, se define las competencias y los desempeños claves que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regula	La variable será medida con el cuestionario la cual consta de 10 Ítems que miden tres dimensiones.	-Labor docente.	-Objetivos.	1, 2, 3	
				-Revisión.		Buena
			-Gestión administrativa.	-Compromiso	4, 5, 6	Regular
				-Metas.		Deficiente
			-Gestión pedagógica	-Calidad.	7, 8, 9, 10	
				-Variedad		



ANEXO N° 01

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimado docente, la presente tiene por finalidad conocer sobre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente; en tal sentido, solicitamos vuestra colaboración respondiendo los ítems del cuestionario con honestidad. Marque según corresponda la alternativa correcta de las preguntas con un aspa (X).

N°	INDICADOR	VALORACIÓN		
		Nunca	A veces	Siempre
1	Directivo Cumple funciones el director, conforme al ordenamiento legal en la IE.			
2	Analítico Muestra asertividad en la gestión administrativa el director de la IE.			
3	Conceptual Es interés del director llevar un buen clima institucional en los docentes de la IE.			
4	Comportamiento Como autoridad el director demuestra buen comportamiento y provoca buena relación con los docentes de la IE.			
5	Autocrático Demuestra autoritarismo el director en las decisiones de la IE, lo que afecta el clima de rendimiento del docente.			
6	Democrático Toma decisiones el director en coordinación con los docentes de la IE.			
7	Transformador Promueve el director, la capacitación y buen clima de rendimiento del docente en la IE.			
8	Transaccional Soluciona los problemas que se dan en la IE, sin tomar en cuenta las opiniones de los docentes.			



ANEXO N° 02 CUESTIONARIO

Señor(a) docente, se está desarrollando un estudio sobre el principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en la IE. Con tal efecto, pido su atención y marque con un aspa (X) a cada ítem, recordando que el instrumento es anónimo.

1. Los directivos de la IE promueven el principio de autoridad en forma asertiva, es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

2. Frente los problemas en la institución, el director toma decisiones autoritariamente, es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

3. El clima institucional de los directivos, provoca el buen rendimiento docente, es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

4. El rendimiento docente en la IE, depende del buen clima institucional que llevan los directivos, es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

5. La organización y planificación de los directivos, demuestra armonía en sus docentes, es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

6. La exposición ante el pleno de la comunidad educativa los diferentes **instrumentos de gestión**, antes de su aplicación considera que es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

7. El **registro de control** diario de asistencia y permanencia del personal con que cuenta es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

8. La aplicación del principio de autoridad, lleva a una armonía en los docentes, es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

9. La **administración del personal** en la institución educativa que dirige es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()

10. Existe coherencia de los directivos, entre sus manifestaciones y el ejercicio de sus funciones en la IE., es:

a) Buena () b) Regular () c) Deficiente ()



VALIDACIÓN DE EXPERTOS

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTO

Título: PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : Dr Hugo Cauero Aybar
 1.2. Profesión : Abogado
 1.3. Cargo actual : Docente universitario
 1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD : MUY BUENA
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 95 %
 V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Lugar y fecha : Juliaca 10 de abril 2025

Firma del Experto
 DNI° 01332589



Título:

Principio de autoridad de los directivos y el clima de rendimiento docente en la institución educativa 56003 Sicuani, Cusco 2022

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto
- 1.2. Profesión
- 1.3. Cargo actual
- 1.4. Grado académico

Mgt Luis Chaiña Aguilar
Abogado contador
Docente Universitario
Magister

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD..... MUY BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN..... 9.2 %
- V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Lugar y fecha Juliaca 10 de abril 2025


Firma del Experto
DNI° 023.630.34.



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 30/10/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JAIME RAMOS PAUCAR			
Dirección: JR. VIGIL 238			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 24715651			
Teléfono: 914246884		email: jaimeramospaucar2020@gmail.com	
Nombres y Apellidos:			
Dirección:			
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:			
Teléfono:		email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN			
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA			
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN			
Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS			
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒	Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: PRINCIPIO DE AUTORIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y EL CLIMA DE RENDIMIENTO DOCENTE EN LA			
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 56003, SICUANI, CUSCO, 2022			
Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL, DIRECTIVOS EDUCATIVOS, PRINCIPIO DE AUTORIDAD.			
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}			
1,2			
¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados. ² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.			



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

30/10/2025

Fecha