



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED O8 - UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Mg. Vásquez Villacorta, Santos Elí

**ASESOR:**

Dr. Raúl Morales Gutiérrez

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

**PERÚ – 2017**

**Página del Jurado**

Dr. SANTIAGO VALDERRAMA MENDOZA  
Presidente

Dr. MANUEL ESPINOZA CRUZ  
Secretario

Dr. RAÚL MORALES GUTIÉRREZ  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mí querida madre Natividad, a mí amada esposa Magali y mi hija entrañable Sharon por su apoyo generoso en conseguir de mi anhelo profesional.

### **Agradecimiento**

Al asesor Doctor Raúl Morales Gutiérrez, por el apoyo y orientación valiosa durante el proceso de la investigación.

### Declaración Jurada

Yo, Santos Elí Vásquez Villacorta, estudiante del Programa de doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10111522, con la tesis titulada “Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Octubre del 2014

Firma.....

Nombres y apellidos: Santos Elí Vásquez Villacorta

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Doctorado en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación titulado: “Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014”.

En esta investigación se refieren a las indagaciones de la investigación, la cual tiene como objetivo determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 08 - UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, para realizar el estudio se contó con una población definida de 204 docentes y una muestra de 78 docentes a quienes se evaluó sobre los estilos de liderazgo que ejercen los directivos y el nivel de desempeño docente, para recoger la información de los estilos de liderazgo se elaboró un instrumento denominado cuestionario y para el desempeño docente se elaboró el instrumento denominado escala de estimación, estos instrumentos primeramente fueron sometidos a la validación por juicios de expertos y como también se sometió a la confiabilidad del coeficiente del alfa de Cronbach .

Esta investigación se encuentra estructurado en siete capítulos: El capítulo I, se describe la introducción. Aquí se hace conocer los antecedentes de estudio, la fundamentación científica, técnica o humanística, las justificaciones del estudio, el planteamiento del problema de investigación, las hipótesis y los objetivos generales de la investigación. El capítulo II, se describe el marco metodológico. En este capítulo se definen las variables de estudio, se operacionalizan las variables, se describen los métodos, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, técnicas e

instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El capítulo III, describimos los resultados obtenidos en la investigación a través del análisis descriptivos e inferenciales.

En el capítulo IV, se realiza la discusión del estudio. En este capítulo se realizó la triangulación entre los nuevos resultados obtenidos de las investigaciones realizadas con la fundamentación teórica y los antecedentes de la investigación.

En el capítulo V, se da a conocer las principales conclusiones del estudio en respuesta a las preguntas formuladas.

En el capítulo VI, se expresan las recomendaciones que son propuestas para solucionar el problema investigado.

En el capítulo VII, se indican alfabéticamente las referencias bibliográficas que se utilizaron en la investigación y los anexos presentados como la matriz de consistencia, los instrumentos de evaluación, las validaciones de los instrumentos, las autorizaciones de las instituciones educativas y las listas de recolección de datos.

Señores miembros del jurado en espera de que esta investigación sea aprobada.

El Autor

**Contenido**

	<b>Pág.</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Contenido	viii
Lista de tablas	x
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MARCO METODOLÓGICO	54
2.1. Variables	55
2.2. Definición operacional	56
2.3. Metodología	58
2.4. Tipo de estudio	58
2.5. Diseño	59
2.6. Población, muestra y muestreo	60
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.8. Método de análisis de datos	69
2.9. Aspectos éticos	69
III. RESULTADOS	70
IV. DISCUSIÓN	84
V. CONCLUSIONES	88
V. RECOMENDACIONES	91
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	93
ANEXOS	101
Anexo 1: Matriz de Consistencia	102
ANEXO 2: Instrumento de Investigación	105
Anexo 3: Carta de Autorización	110

Anexo 4: Carta de Validación	114
Anexo 5: Matriz de Datos	115
Esquema de artículo científico	134

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Operacionalización de la variable estilo de liderazgo	55
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño docente	56
Tabla 3: Población de docentes	59
Tabla 4: Muestra de docentes	59
Tabla 5: Calculo de la muestra	61
Tabla 6: Validación de contenido por expertos - Estilo de liderazgo	62
Tabla 7: Validación de Contenido por Expertos - Desempeño docente	63
Tabla 8: Confiabilidad para la variable estilo de liderazgo	64
Tabla 9: Variable estilo de liderazgo - Estadísticos total-elemento	64
Tabla 10: Confiabilidad de la variable: Desempeño docente	66
Tabla 11: Confiabilidad: Desempeño docente - Estadísticos total-elemento	66
Tabla 12: Niveles de la variable estilo de liderazgo	70
Tabla 13: Niveles de la dimensión líder visionario	71
Tabla 14: Niveles de la dimensión líder democrático	72
tabla 15: Niveles de la dimensión líder autoritario	73
Tabla:16: Niveles de la Dimensión Líder Timonel	74
Tabla:17: Resultado global de la variable desempeño docente	75
Tabla 18: Correlación – Estilo liderazgo y el desempeño docente	77
Tabla 19: Correlación - Líder visionario y el desempeño docente	78
Tabla 20: Correlación - Líder democrático y el desempeño docente	79
Tabla 21: Correlación - Líder autoritario y el desempeño docente	80
Tabla 22: Correlación - Líder timonel y el desempeño docente	81

**Lista de figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1: V. Estilo de liderazgo	72
Figura 2: Líder visionario	73
Figura 3: Líder visionario democrático	74
Figura 4: Líder visionario autoritario	75
Figura 5: Líder timonel	76
Figura 6: V. Desempeño docente	77

## Resumen

La investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 - UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima. En este estudio se recurrió al uso de los procedimientos del método hipotético – deductivo, se elaboró dos cuestionarios para recoger los datos acerca del liderazgo directivos y docentes, para en uno y otro variable se utilizó la técnica de la encuesta, los datos logrados se trasladaron a la base de datos del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS 23.0). Los resultados se muestran que existe una relación significativa y positiva alta a nivel 0,864, entre las variables y la prueba de hipótesis indican que:  $p= 0.000 < 0.05$  se muestra una significancia; es decir, existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

**Palabras Clave:** *Estilos de liderazgo, líder visionario, líder democrático, líder autoritario, líder timonel y desempeño docente.*

## Abstract

The research was conducted in order to determine the relationship between leadership styles and teacher performance in educational institutions of the RED 08 - UGELs No. 05 San Juan de Lurigancho Lima. In this study the use of procedures hypothetical method was used - deductive, two questionnaires were developed to collect data about principals and teachers leadership to one and another variable survey technique was used, the data obtained moved to the database of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS 23.0). The results show that there is a significant and positive high level relationship 0.864 between the variables and hypothesis testing indicate that:  $p = 0.000 < 0.05$  significance was shown; ie there is significant relationship between leadership style and teacher performance of educational institutions of primary level RED 08 UGELs No. 05 San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Palabras Clave: Leadership styles, visionary leader, democratic leader, authoritarian leader, leader helmsman and teacher performance.

## Resumo

A pesquisa foi realizada, a fim de determinar a relação entre estilos de liderança e desempenho dos professores nas instituições educacionais do RED 08 - UGELs No. 05 San Juan de Lurigancho Lima. Neste estudo, o uso de procedimentos método hipotético foi usado - dedutivos, dois questionários foram desenvolvidos para coletar dados sobre diretores e professores de liderança para um e foi utilizada uma outra técnica de pesquisa variável, os dados obtidos movido ao banco de dados do programa Statistical Package for the social Sciences (SPSS 23.0). Os resultados mostram que existe uma relação elevado nível significativo e positivo 0,864 entre as variáveis e testes de hipóteses indicam que:  $p = 0,000 < 0,05$  de significância foi mostrada; ou seja, existe relação significativa entre o estilo de liderança e desempenho dos professores de instituições de ensino de nível primário 08 UGELs Red No. 05 San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Palavras-chave: estilos de liderança, líder visionário, líder democrata, líder autoritário, líder timoneiro e de desempenho de professores.

# I. INTRODUCCIÓN

## I.Introducción

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 - UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima. La finalidad de la pesquisa es determinara la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente. La calidad de un líder siempre ha sido, un factor importante en la vida humana, pero conforme pasa el tiempo se ha acrecentado la necesidad de líderes en la dirección de las instituciones educativas y la dificultad de hallar líderes para éste puesto. Esto se debe a los cambios que se han presentado a consecuencia de los avances de la ciencia y la tecnología, cambios que demuestran una gran intensidad competitiva en un mundo globalizado en que vivimos nos obliga a replantear nuevas paradigmas en la educación, existen varias tesis en el ámbito nacional e internacional publicadas que, servirán como antecedentes de nuestra investigación.

Mansilla (2013), realizó una pesquisa titulada la “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 al 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos; trabajó con una muestra de 3 directores que corresponde a los años del 2001 al 2005, 78 padres de familia, 11 profesores y 78 estudiantes. En la investigación se concluye que: En los años de servicio educativo 2001 al 2005, Se evidenció el liderazgo del director D1 un estilo permisivo, quien además contaba con 10 años de experiencia y alcanzo 25 puntos considerado como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. El director D2 demostró un estilo directivo autocrático quién tenía 15 años de experiencia y alcanzó un puntaje de 22 puntos apreciado como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. El director D3 demostró un directivo democrático, tenía 20 años de experiencia y alcanzó 28 puntos calificado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. El resultado es relacionado con la primera hipótesis, primera variable y primer objetivo.

El año 2005 fue evaluada la gestión del director D3 por los estudiantes con un puntaje de 62.98 punto apreciado un alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En cambio los directores D3 y D2 alcanzaron 35,92 y 19,6 considerado como moderado y bajo correspondientemente. Los agentes de la comunidad en especial los padres de familia consideraron la gestión de los tres directivos que laboraron del 2001 al 2005 como: El director D3=59.21 calificó dentro de un nivel alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes. En comparación del director D1=30 puntos y D2=29.29 puntos considerado moderado y bajo comparativamente, en su tesis doctoral.

Medina y Jiménez (2013), en el trabajo de investigación titulado el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima. Su objetivo de esta pesquisa es determinar el clima organizacional y el Desempeño Docente se relaciona en las II.EE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima. El tipo de estudio se tipificó como descriptivo y correlacional. El diseño de investigación es no experimental. La población de estudio está constituida por 580 docentes de las Instituciones Educativas públicas de la Red Educativa 09 de San Juan de Lurigancho – UGEL 05. Para elegir la muestra se utilizó la técnica de muestreo aleatorio estratificado y para hallar el cálculo de la muestra para ambas variables se empleó la técnica de determinación muestral para una variable cuantitativa y una población conocida, seleccionando a 112 docentes. Se concluye que el 35,7% de los docentes valoran el clima organizacional como regular y el 56,3 consideran como algunas veces los docentes tienen un buen desempeño. A demás se estima que existe un índice de correlación positiva baja un nivel 0,210, lo muestra que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, con respecto la prueba de hipótesis el valor  $p = 0.026 < \alpha = 0.05$ , esta información nos manifiestan que existe un nivel de significancia por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Quispe, Raza, Raza, y Vásquez (2012), en la investigación titulada desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 6º grado de Primaria de Menores en el área Lógico - Matemática, de las instituciones educativas estatales de la red educativa 08 de san Juan de Lurigancho - UGEL 05 – Lima. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 6º grado de Primaria de Menores en el área Lógico- Matemática, de las instituciones educativas estatales de la red educativa 08 de San Juan de Lurigancho-UGEL 05- Lima. En esta investigación se utilizó el método hipotético deductivo- cuantitativo, para recoger los datos de la variable desempeño docente se construyó el instrumento denominado escala de estimación y para la variable el rendimiento académico de los estudiantes, se empleó las actas consolidadas de evaluación integral 2007. Se afirma que el 60% de los docentes tienen un desempeño docente bueno en el área de Lógico Matemática del 6 ° de Primaria de Menores de las instituciones educativas estatales de la red educativa 08 de San Juan de Lurigancho – UGEL 05. En cuanto al rendimiento académico de los estudiantes en el área de Lógico Matemática del 6 ° de Primaria se aprecia un 39,2 %, se halla en el nivel de logro previsto. Sin embargo se estableció que el desempeño docente y el rendimiento académico adolece un índice de correlación empero existe una significancia al nivel de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis y se logró el objetivo previsto.

Zarate (2011), en su estudio doctoral titulada liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Como objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia - Lima. La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Se tipificó como una investigación descriptiva y correlacional. El diseño de investigación es no experimental de corte transaccional o transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 5 directores, 201 maestros y 729 estudiantes de las 23 instituciones educativas de primaria de menores del distrito de Independencia de Lima. Para la indagación se

empleó la técnica de la encuesta y se elaboró dos cuestionarios que estaba dirigido a los directores y docentes, antes de su aplicación previamente fue sometido a opiniones por juicio de experto acerca del liderazgo del director y desempeño del docente en su institución educativa, el segundo cuestionario está dirigida a los estudiantes, donde del mismo modo se solicitó las opiniones acerca del liderazgo y desempeño docente en su institución educativa. Se concluye la presencia de un alto grado (95%) de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus relativas dimensiones. Lo que significa que, dispersa el líder director en su labor en las dimensiones gestión pedagógica, institucional y administrativo como resultado del desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social.

López (2010), en su tesis titulada "variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa" en la Universidad Austral de Chile, concluye que: Los indicadores referentes al liderazgo, como compromiso y reconocimiento son apreciados por los profesores como parte fundamental para el mejoramiento de las instituciones educativas, además la dimensión planificación y estrategia, que se encuentran asociadas con las organizaciones estudiantiles, a través de los indicadores de desarrollo y comunicación de las estrategias, es la dimensión menos apreciada por los docentes, situándose muy por debajo de las apreciaciones en relación con las otras dimensiones, igualmente en la dimensión gestión de personas tiene una baja estimación, aun cuando se observa que el indicador "motivación" presenta una mejor apreciación, que los indicadores en relación a las "competencias", en correspondencia con la dimensión recursos las apreciaciones son positivas en torno a sus indicadores: "Gestión de los recursos e innovación". Los profesores aprecian los recursos tecnológicos y didácticos que se encuentran a su disposición esto permiten realizar invenciones de enseñanza, en relación a la dimensión procesos, la mejor apreciación es la "identificación de procesos en materia de enseñanza y evaluación", mientras que el indicador "seguimiento y control de los procesos" presenta una baja apreciación por parte de los profesores, en concordancia a los efectos directos que muestra el modelo final, las variables que asocian las dimensiones de liderazgo, recursos y procesos, presentan un resultado

estadístico significativo sobre la variable resultados. Los efectos de las dimensiones planificación, recursos y procesos no presentan efectos estadísticamente significativos sobre la variable satisfacción, sin embargo liderazgo y gestión de personal presentan resultado sobre la satisfacción, lo cual nos indica que existe una relación entre "motivación y reconocimiento" de los directivos a los profesores en su labor docente y el compromiso que la organización debe asumir con su formación y en todo lo que respecta a los efectos indirectos que se muestran en el modelo final, se percibe que las dimensiones de liderazgo, recursos y procesos tienen efectos estadísticos significativos a través de los resultados sobre la calidad educativa.

En conclusión las conductas más significativas de cada una de las dimensiones se muestran en el modelo causal. Asimismo se sometió a la prueba del modelo especificado a otros sub muestras, tanto por separado como a través del análisis multi muestra. De igual modo se pudo observar que los parámetros muestran cierta estabilidad cuando el tamaño muestral son elevados, mientras que en muestras pequeñas menores a 100 sujetos, los parámetros y los índices de ajuste revelan claramente un débil ajuste a los datos, por lo tanto nuestra hipótesis sobre no invariabilidad de los parámetros para diferentes grupo considerados simultáneamente de acuerdo a ciertas variables de control, en rigor y globalmente no son corroboradas.

Saccca, (2010), en su tesis de investigación tuvo como propósito demostrar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los maestros en una institución educativa que está ubicada en la ciudad de lima. Se enmarca dentro de la investigación de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal. Los resultados de la investigación concluye la existencia de una relación significativa y positiva a nivel 0,768 entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. En cuanto a la comprobación de hipótesis  $p < 0,05$ ; es decir que existe una significancia entre las variables lo que significa que se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Al respecto debe señalar si hay un buen clima institucional mejorara el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas.

Monje (2010), en su tesis titulada la influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de la gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias de la Ugel El Collao – Llave. Concluye que: La administración educativa durante las actividades educativas comprenden tres tipos de gestiones: La gestión institucional, administrativa y pedagógica. Los dos primeros tipos permiten promover y apoyar las actividades de la gestión pedagógica. La investigación trata de promover la reflexión en la institución educativa como eje primordial la gestión pedagógica que es la razón de ser de toda institución con el que se quiere evitar que el proceso de aprendizaje – enseñanza no se vea como un área apartada de la gestión institucional.

Cáceres (2010), en su trabajo doctoral titulada la gestión administrativa del director y su influencia en la presentación del servicio educativo en las instituciones educativas públicas de educación primaria de los asentamientos humanos de Dulanto, Santa Rosa y Gambeta del Callao, en el año 2008. Concluye la investigación señalando que: La dimensión dirección de la gestión administrativa del director intermedia de manera formidable y positiva en la prestación del servicio educativo, según los docentes la dimensión dirección interviene en un 70,94% en la prestación del servicio educativo y el 29,06% es afectado por otros factores. La dimensión control de la gestión administrativa del director interviene de manera considerable positiva en la prestación del servicio educativo según los docentes, por lo tanto la dimensión dirección interviene en un 69,55% en la prestación del servicio educativo y el 30,95% es afectado por otros factores. Entre la gestión administrativa del director y la prestación del servicio educativo existe una relación significativa considerable positiva, según los docentes. El coeficiente de correlación de Pearson, entre ambas variables es 0,8340. Por lo tanto, la gestión administrativa del director interviene en un 72,85% en la prestación del servicio educativo y el 27,15% es afectado por otros factores como: Inestabilidad de los directivos, la irresponsabilidad

de algunos docentes en el cumplimiento de sus funciones, el liderazgo liberal de los directivos, el apoyo a destiempo de las autoridades del gobierno regional y central, los estudiantes que atenta contra la salud e integridad de sus compañeros y el deterioro del mobiliario, y el avanzado edad de los trabajadores de servicio y pandillaje juvenil.

Lozano y Nizama, (2009), En su trabajo de investigación que lleva por título: La Influencia de la Aplicación del Programa “Preparando Líderes” en el Fortalecimiento de la Calidad de Liderazgo de las Autoridades Estudiantiles del Nivel de Educación Secundaria en la Institución Educativa de Aplicación de la Universidad César Vallejo – Harvard College- Piura en el Año 2008. El presente trabajo de investigación tiene como finalidad fortalecer la cualidad de liderazgo a través del Programa “Preparando líderes” en las autoridades estudiantiles del nivel de educación secundaria de la Institución Educativa de Aplicación de la UCV “Harvard College”. Esta pesquisa ha utilizado el diseño de investigación experimental puro “Pre Test y Post Test” cuya población es a su vez la muestra, en los resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, tal como lo recomienda las normas estadísticas. A través de la investigación realizada con 38 autoridades estudiantiles de la I.E. se ha conseguido reconfortar la habilidad de liderazgo, gracias a la aplicación del programa “Preparando líderes” cuyos resultados se evidencian a través de listas de cotejo y de evaluación. De acuerdo a las conclusiones obtenida en la pesquisa con la utilización del plan preparando líderes, responde al problema planteado, como fortalecer la cualidad de liderazgo de las autoridades estudiantiles de la I.E:A de la UCV Piura “Harvard College” como lo demuestra la t de Student. En las diferentes dimensiones que presenta el clima organizacional obteniendo en resumen final que la  $t_c > t.t$ . En conclusión encontramos que existe diferencia significativa en las dimensiones de la cualidad de liderazgo en el promedio del pre test con el post test I, lo que indica que la aplicación del programa “Preparando líderes” tiene efectos significativos en el fortalecimiento de la cualidad de liderazgo y por ende en el desempeño como autoridad estudiantil, quedando así demostrado la eficacia del programa. Por su parte:

Ponce, (2009). En su tesis. El Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Académico. Deducen que en las tres instituciones educativas diferentes en su organización armonizan en que el estilo de liderazgo desarrollado por la administración de las instituciones educativas es de carácter Democrático. El estilo de Liderazgo Democrático impartido por los directores(as) impacta en los profesores de manera eficiente, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que sus docentes se relacionan con los estudiantes de forma divertida y optimista, creando un clima favorable para el buen aprendizaje. Para:

Flores, (2009). En su trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte.” Desarrolló una investigación con la finalidad de demostrar los efectos de la aplicación de los incentivos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en una organización. Las conclusiones de la pesquisa dan cuenta que la apreciación de los empleados con respecto al ambiente físico es el adecuado; asimismo, no hay una comunicación fluida en relación a las expectativas, actitudes y aptitudes del personal; también se finiquita que la comunidad educativa tiene la suficiente libertad para desarrollar su labor y se siente totalmente identificado con la estructura. Al respecto cabe precisar que los estímulos organizacionales no solamente van a beneficiar a los docentes en cuanto a su ejercicio pedagógico, sino también, por efecto, al aprendizaje de los estudiantes, en las diversas áreas temáticas y en los niveles de primaria y secundaria. Por su parte.

Arteaga, (2009). En una investigación sobre el liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por la comunidad educativa de un colegio del centro de la ciudad de lima que busca evidenciar clima organizacional, las relaciones interpersonales y el liderazgo, tienen una relación directa. Se trabajó con un patrón de 4 directores, 6 jerárquicos, 58 maestros y 08 personal administrativos. Se utilizó, el método cuantitativo; el diseño correlacional, una encuesta con 3 fases:

Una de liderazgo; una de relaciones interpersonales y otra de clima organizacional. El instrumento fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística. Por consiguiente el estudio da cuenta de la existencia de una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó un valor  $p < 0.05$ . Existe un vínculo positiva muy fuerte entre liderazgo y clima organizacional y, una correlación positiva considerable entre relaciones interpersonales y clima organizacional, percibida por el personal jerárquico de la Institución Educativa Nacional "A". Existe una correlación positiva considerable entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional y entre relaciones interpersonales con clima organizacional, percibido por el personal docente de la Institución Educativa Nacional "A". Sobre el particular, cabe precisar que las relaciones interpersonales y el clima organizacional son dos aspectos que, sumados a un adecuado liderazgo directivo en las instituciones educativas, va a lograr un buen servicio educativo a los estudiantes en general, como consecuencia del bienestar del profesorado y el resto del personal. Así mismo:

Rincón, (2008). En su trabajo de investigación titulada relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tuvo como conclusión fundamental: que existe un alto grado de correlación, en la dimensión del desempeño docente llegamos a inferir que en la mayoría de las instituciones educativas aledañas existe un bajo nivel de desempeño docente porque está influenciado directamente por el estilo de liderazgo que ejerce el director. Según la literatura el estilo de liderazgo que debe cultivar el director para influir en el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional. Así pues anima a la comunidad educativa, crea un ambiente favorable para el aprendizaje de los estudiantes y lo más importante los educandos se forman integralmente. En consecuencia debido a los factores mencionados el clima institucional es deficiente, el mismo que genera al rompimiento de las relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permita buscar mejorar la calidad educativa. Sobre el particular, es muy importante y necesario que los directivos asuman no solamente un liderazgo

adecuado, sino que el liderazgo se relacione a la misión y visión de la institución educativa. El hecho de conducir una institución educativa con un buen liderazgo entonces se mejorará otros factores como es el caso del clima organizacional, el desempeño docente, entre otros.

Cortéz, (2008). En su trabajo de investigación *Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en el Ambiente Educativo*. De acuerdo a las conclusiones obtenidas en las investigaciones, en las instituciones educativas el liderazgo es fundamental como eje de guía y motivación para los agentes que se involucran en ella, por lo tanto se debe retomar como rol indispensable en todo los colegios. No obstante, en la práctica la conducción de las instituciones, lideran con prácticas adversos, que hacen disminuir la motivación de las personas. Las investigaciones describen a los profesores como personas inscritas dentro de un sistema especial y específico, que los hace tener ciertas características similares. Siguiendo esta línea, se puede aducir, según las investigaciones (Turnipseed y Turnipseed, 1992; Ostroff y Rothausen, 1997; Valecillos 1996 y Hoy, Smith y Sweetland, 2003) que las y los educadores son personas con una alta susceptibilidad para la percepción de situaciones de control y autoritarismo, y que frente a estas realidades reaccionan negativamente. Por el contrario, según las mismas investigaciones, los docentes aceptan y recompensan a líderes que tienen una perspectiva de su ejercicio más abierta, es decir, jefes que son amistosos y considerados con sus colaboradores.

Flores, (2008), en su tesis doctoral titulada: "Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la apreciación y valoración de los estudiantes del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte". El objetivo de esta pesquisa fue determinar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño docente en el aula, en los colegios mencionados. En ese sentido se determinó los estilos de liderazgo predominantes: Tolerancia a la libertad, consideración, énfasis en la producción e iniciación de la estructura así como niveles y áreas de desempeño docente en el aula como didáctica, habilidades para la enseñanza, personalidad, motivación y

orientación. La población estuvo integrada por los estudiantes del 5º grado de educación secundaria correspondientes a colegios nacionales de la USE N° 06, sumando un total de 10; para la muestra se trabajó con 5 colegios al azar. Las conclusiones a la cual se arribaron al final de la investigación permitieron afirmar que no hay relación entre el estilo de liderazgo énfasis en la producción y el desempeño docente en el aula según la percepción y evaluación de los alumnos; así mismo, tampoco se encontró relación entre el estilo de liderazgo Iniciación de estructuras y el desempeño docente en el aula. Sin embargo en la investigación se demostró que si hay relación entre el estilo de liderazgo Tolerancia a la libertad y el desempeño docente en el aula, así como entre el estilo de liderazgo Consideración y el desempeño docente en el aula.

En efecto, si bien existen diversos estilos de liderazgo que pueden asumir los directivos en las comunidades educativas, es importante señalar que algunas de ellas se adecuan al contexto social, cultural y económico de la institución educativa. Por ello, los directivos tienen que realizar diagnósticos situaciones de la institución educativa en donde laboran y, a partir de ello, aplicar determinados estilos de liderazgo. Para:

Ascanio, (2007). Realizó una investigación titulada "El liderazgo del Supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la I y II etapa de Educación Básica en Altagracia de Orituco, Estado Guárico – Venezuela". La pesquisa se realizó en los colegios donde se imparten Educación básica de la I y II Etapa en Altagracia de Orituco, Estado Guarico. Para esta investigación se empleó un diseño de campo, ex post facto, no experimental, transaccional, descriptivo. Se realizó para la selección de los datos referidos, un temario compuesto por 27 ítems con 4 alternativas cada uno; el mismo fue aplicado a una muestra representativa del 36%. El producto demuestra que los supervisores cumplen en forma muy defectuosa su papel de líderes motivadores de los maestros, para que éstos se dediquen a trabajar por su mejoramiento profesional. A continuación, los datos reportan que los maestros poseen un espíritu de acicate

hacia el desarrollo de actividades de mejora profesional, lo cual se puede usar como base para que los revisores diseñen y desarrollen estrategias que permitan lograr un profesional con un alto nivel de competencia, y que al mismo tiempo, permita a dichos revisores, cumplir su función.

En efecto, no hay mejor cosa que la motivación al personal para lograr resultados óptimos en el trabajo pedagógico de parte de los docentes y que vayan a beneficiar a los estudiantes de primaria y secundaria. En tal sentido, la direccionalidad efectiva de la supervisión escolar debe estar canalizada al logro de los aprendizajes esperados por parte de los estudiantes.

La investigación se sustenta en los fundamentos científicos de la gestión educativa, donde el marco teórico de esta investigación, se examinan varias teorías, posiciones y postulados, de autores con relación a las variables estilos de liderazgo y desempeño docente, que fundamentan el desarrollo de la investigación.

A inicios del siglo XX se originan las teorías de liderazgo y entre ellas tenemos la teoría de rasgos y parte de la noción de que el liderazgo está orientado por una serie de habilidades personales que posee los líderes. Desde la segunda década se han hecho innumerables investigaciones sin que ninguna de ellas se hayan tenido producto genérico. (Hogedts, 1992). No obstante, algunas habilidades que se consideran frecuentes incluyen la inteligencia, las habilidades cognoscitivas, la responsabilidad, la originalidad, la actividad social, la confiabilidad, el estatus económico y seguridad, como los rasgos más importantes. Para Donnelly, Gibson e Ivancevich (1996) hace muchos años, los investigadores buscan establecer rasgos personales de los líderes como principio para explicar o pronosticar los sucesos. A inicios del año 1900 se pensaba que los líderes tenían rasgos distintos como inteligencia, estatura física y confianza en sí mismos, por lo que continúa la búsqueda de la mejor combinación de rasgos durante los 40 años siguientes, siendo el resultado poca concordancia sobre que rasgos y habilidades caracterizaba a los líderes de éxito. En adición a lo anterior, se pueden citar los planteamientos de

Daniel Coleman, quien ha planteado que unos de los rasgos distintivos que definen al líder moderno es la inteligencia emocional; es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducir las hacia un resultado positivo. Pero, a diferencia de lo que plantean la mayoría de los autores de la corriente de los rasgos, según los cuales estos atributos serían innatos, este autor considera que dicho talento se puede aprender y promover en las organizaciones (Coleman, 1998). En cambio la teoría de liderazgo carismático es una teoría que plantea que el liderazgo es la capacidad que tienen los líderes para influir de forma inusual en los seguidores, basados en unos poderes de atracción casi sobrenaturales. Estos líderes se caracterizan por ser personas con mucha confianza en sí mismos, una visión clara y fuerte compromiso con ella, capacidad para comunicar de forma explícita dicha visión, comportamiento poco convencional y en muchos casos extraordinario, ser agentes de cambio y sensibilidad al entorno, etc., (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1996). Los líderes llamados carismáticos disponen de poder social, es decir, tienen la autoridad para socializar su pensamiento y sus conductas individuales. Debe entenderse por "carisma", la cualidad que pasa por extraordinaria (condicionada mágicamente en su origen, lo mismo si son profetas que hechiceros, árbitros, jefes de cacería o caudillos militares) de una personalidad, por cuya virtud se considera en posesión de fuerzas sobrenaturales o sobre accesibles a cualquier otro, como enviadas de Dios o como ejemplar y en consecuencia, como jefe caudillo, líder o guía. (Gil, 1990). Por lo contrario las teorías conductuales buscan establecer una correspondencia entre lo que hace el líder y la forma como se desempeña el grupo. Hodgetts (1992) afirma que este modelo, desarrollado por investigadores de la universidad de Michigan, incorpora dos dimensiones principales: a) el interés del líder en lograr que el trabajo se realice y b) su preocupación por las personas mismas, dicho de otra manera, el centrado en el trabajo y el centrado en los trabajadores. Una tercera teoría dentro de este grupo es la teoría de la parrilla Gerencial o también denominada Grid Administrativo, desarrollada por Robert Blake y Jane Mouton. Ellos propusieron que el estilo de liderazgo podrá ser trazado sobre una gráfica de dos dimensiones. A los individuos se les pregunta sobre su estilo de liderazgo y tomando

como base sus respuestas, son colocados en un punto correspondiente de una gráfica.

El liderazgo es el acervo de capacidades, habilidades y competencias administrativas o directivas que un sujeto posee para influir en la forma de ser de las personas, haciendo que el personal labore con empeño, ánimo y frenesí, en los logros de sus propósitos y finalidades.

Así mismo, se deduce como disposición de tomar iniciativa, motivar, promover, incentivar y evaluar a un grupo o equipo. No obstante, podemos hallar un número elevado de aclaraciones al respecto

Landolf (2010), el liderazgo es la capacidad que adquiere la persona en constate actualización y perfeccionamiento, quien por su acción se coloca al servicio del éxito, a través del trabajo cotidiano propuestos por objetivos o metas por una percepción. Dicha percepción debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre, para:

Álvarez, Cardona y otros (2002) señaló que el líder debe mantener al grupo y aumentar la unidad de la organización, asimismo debe preocuparse por los conflictos internos de toda organización tales como: el aumento del sentido de responsabilidad en sus noveles, que desarrollen sentido del deber y otros parecidos. En conclusión, capacitar y guiar a quienes van a liderar. Según:

Koontz y Weihrich (2002; 95), señaló como el talento o evolución de influenciar en las personas para que se esfuercen con entusiasmo y disposición hacia la consecución de propósitos grupales, siendo apreciado como un elemento fundamental del proceso de dirección, además establece un poder de índole interpersonal y grupal, lo cual genera alcanzar propósitos mediante el crecimiento máximo de sus potencialidades propias.

Tigani (2006; 10), según el autor menciona que el liderazgo es “la aptitud evaluar con justicia” sin abuso y aplicando el estatuto para todos sin beneficio de ningún tipo. Medir a todos con la misma vara”.

Villasmil (2006; 22), “todo líder debe poseer ciertas cualidades: habilidad para desenvolverse y compartir un sentido de dirección muy claro, un panorama del futuro anhelado. En particular, el liderazgo transformacional produce niveles de esfuerzo, de desempeño de subordinados que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional solamente”. Este aserto nos revela que el liderazgo transformacional es más que dádiva, es la capacidad de influir a los adeptos y de cuestionar no solo los puntos de vista ya constituidos, sino de en cuando aquellos determinados por el líder.

Davis y Newstrom (2008), menciona para comprender el campo que ocupa el liderazgo, tales como: primero que involucra a otras personas, que pueden ser empleados o seguidores los cuales dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder ayudan a definirla posición de este y permiten que transcurra el proceso del liderazgo a través de la confrontación constructiva de ideas, valores y acciones y la no competencia por ser el centro de atención. Así mismo, un líder debe ser capaz de relacionarse efectivamente hacia arriba y hacia abajo, ya que así como supervisan a sus subordinados, deben ser validados por sus superiores.

Adair (2007), manifiesta que el segundo factor es la distribución diferente del dominio entre los líderes y los sujetos del grupo. Los segundos tienen autoridad, y son modelos al grupo de diferente modo, pero por norma general el líder tendrá más autoridad y debe poseer esa inteligencia de saber emplear diferentes formas para contribuir en el comportamiento de los simpatizantes. En esta parte se conglomeran tres dimensiones que afectan claramente y determinan el comportamiento de un líder idóneo: líder, seguidores y situaciones. El liderazgo es una vía por el cual se fijan

propósitos, preferencias. Se emiten juicio de valor que permite crear y ejecutar la misión de la organización de manera pertinente.

Chiavenato (2006) uno de los autores que tiene una trayectoria en cuanto a la literatura precisa como la influencia interpersonal ejercida en una circunstancia, encaminada a la adquisición de diversos propósitos mediante la acción y efecto de comunicarse, puede ser a su vez en una comunicación verbal, no verbal, escrita u orales, gestual, virtual y corporal, veamos la definición de los Estilos de Liderazgos según:

Goleman (1999), define el liderazgo como la capacidad de influir en el estado emocional de otras personas mediante la persuasión y una comunicación convincente. Puede ser líder efectivo quienes tienen inteligencia emocional, es decir, la capacidad de captar las emociones del grupo y conducirlo hacia un resultado positivo. Los estilos que define Goleman son el líder visionario, el coaching, afiliativo, democrático, el autoritario y el timonel.

Líder Visionario, según: Robbins (2004), es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente. El líder visionario se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás, no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante y es una persona de acción, no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito para lograr que la visión se materialice.

Líder Democrático, para ser líder de esta característica no dice: Chiavenato (2006), es cuando las directrices son debatidas por el grupo y decididas por este con el estímulo y apoyo del líder siendo este objetivo y se limita a los hechos en sus críticas y elogios". Goleman (1999), este tipo de liderazgo es capaz de crear

compromiso y mediante el compromiso conseguir la colaboración desinteresada y la participación de los miembros de su equipo en el proyecto.

Líder Autoritario, igual plantea: Chiavenato (2006), el líder fija las directrices sin participación del grupo, a medida que se requiere el líder determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizaran en la ejecución de las tareas, de modo imprevisible para el grupo.

Líder Timonel, esta dimensión plantea Goleman (2006), este líder no informa abiertamente la directiva, su coordinador, personal docente tienden a pronosticar lo que desea, es así, que se genera un ambiente desfavorable, ya que por un lado los maestros sienten que son oprimidos y asimismo no confían en ellos para realizar sus tareas y por consiguiente será asumido por el líder, con lo cual se debilita la moral en el ambiente de trabajo.

De acuerdo al marco del buen desempeño docente se aprecia el desarrollo de las competencias en los cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según el (Ministerio de Educación 2012, p.17).

Los cuatro dominios del desempeño docente es un conjunto de desempeños profesionales que favorecen en los aprendizajes de los estudiantes.

El ministerio educación del Perú (2012) ha identificado cuatro dominios el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. (p.18)

## Los cuatro dominios del Marco o desempeño docente



Nota: Tomada del Minedu

Según el MINEDU (2012), la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se trata:

Que el docente debe asumir varias funciones: Primero debe hacer un diagnóstico de las necesidades e intereses de los estudiantes, ¿Cómo aprenden nuestros estudiantes?, ¿Cuál es su ritmo de aprendizaje? ¿Qué materiales concretos cuenta la institución educativa? Segundo planificar su trabajo pedagógico que comprende en la elaboración de su programación curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizajes. Finalmente elaborar una matriz de capacidades e indicadores que se van a desarrollar en los estudiantes, contenidos pedagógicos y como parte esencial las estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p.18).

En el dominio de enseñanza para el aprendizaje del estudiante se refiere a la actividad netamente que realiza el maestro en la mediación del proceso de aprendizaje, crea un clima favorable para el aprendizaje y el desarrollo de sus capacidades donde los estudiantes sean críticos, reflexivos,

participativos y demuestren el trabajo en trabajo. Además comprende el manejo de instrumentos de evaluación que me permite verificar los logros de aprendizaje en cada uno de los estudiantes (MINEDU (2012, p.19).

Según el MINEDU (2012), señala que:

El Dominio de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se refiere a la participación activa de la gestión de la escuela con la comunidad donde los padres de familia son aliados directamente del proceso de aprendizaje de sus hijos, no como se ha venido trabajando en la actualidad donde muchas veces citamos a los padres de familia para algunas colaboraciones, para actividades que se van a realizar en el aula o solamente para la entrega de libretas y descuidamos como un aliado importante en el proceso de enseñanza aprendizaje (p.19).

En el Dominio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se trata de la formación profesional del docente y un trabajo con sus pares en cuanto a las buenas practicas que deben desarrollarse en la institución educativa, comprende también el trabajo en equipo, y sobre todo ser partícipe de un clima favorable donde las relaciones interpersonales deben ser horizontalmente: directivos, docentes, alumnos y padres de familia con la finalidad donde el estudiante pueda desarrollarse en un ambiente agradable y por ende sus logros de aprendizaje sean mayores. Además incluye la responsabilidad de los procesos, resultados de aprendizaje y la implementación de la políticas educativa a nivel nacional y regional (MINEDU, 2012, p.19).

La importancia de contar con un documento a nivel nacional que nos orienten sobre los dominios, las competencias y los desempeños para evidenciar una buena labor pedagógica y sobre todo con el propósito de brindarles una educación de calidad. Además el docente debe estar inmerso con los desempeños para no descuidar la parte intelectual y la formación que se le brinde al estudiante.

González, Tejero y Parra (2011, p.59), menciona que el constructivismo cognitivo es un:

Es un proceso de construcción de las estructuras mentales que realiza cada persona, A través de tres dimensiones: primero, la que canaliza al análisis macro genético de los procesos de construcción, seguidamente, la que describe y analiza micro génesis y la vertiente unificadora de estas dos facetas. Según Piaget, evidentemente, una persona construye sus estructuras mentales a través de la interrelación con sus pares según el contexto, que es propio e individual. Por lo tanto, el aprendizaje es, un proceso interno, se refiere a la autorregulación donde se va a dar los procesos de asimilación y acomodación, quiere decir que la persona trae sus saberes previos lo relaciona con la nueva información recibidas. La teoría del aprendizaje de Jean Piaget, Hace referencia que las personas son capaces de producir su propio desarrollo integral de moldear y autorregular su propia conducta.

Para González, Tejero y Parra, menciona que el constructivismo socio-cultural tiene su origen en los trabajos de Lev S. Vygotsky quien afirma:

“Según la ley de doble formación, el conocimiento se adquiere, de dos formas: a nivel intermental y seguidamente a nivel intrapsicológico, de esta manera el contexto donde se desarrolla la persona es importante y muchas veces determinante en la construcción del conocimiento, aunque este papel no es suficiente porque no refleja los mecanismos de internalización. Sin embargo, el propósito de un origen social de las funciones psicológicas no es contradictorio con la idea de construcción personal, sobre todo si se parte de un modelo bidireccional de transmisión cultural en el que todos los participantes transforman activamente los mensajes, podemos asumir que la construcción de los conocimientos

supone una internalización orientada por los “otros sociales” en un entorno estructurado. De esta manera el constructivismo socio-cultural la persona construye sus estructuras mentales interactuando, relacionándose con sus pares, amigos, familia y el docente de forma intencional. Así mismo, según Vygotsky, a mayor interacción social en el contexto, mayor conocimiento, y mayor desarrollo del pensamiento (2011, p. 59).

Según Ausubel la teoría del aprendizaje significativo es quien:

“preocupado en discernir los procesos profundos de la mente en situaciones de aprendizaje, desarrolla una propuesta para explicar estos procesos conocida como la teoría del aprendizaje significativo en contraparte del aprendizaje tradicional. El aprendizaje significativo es el tratamiento que consiste en conectar la nueva información con los conocimientos verdaderos en la estructura existente del sujeto. Es decir la persona entiende e incorpora a partir de los saberes previos.” (1983, p.18)

Según las bases teóricas del Desempeño Docente podemos decir que por primera vez el docente cuenta con un documento donde está plasmado los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente. La siguiente fase es realizar variaciones en la profesión del maestro, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los nuevos enfoque que guían sus prácticas pedagógicas. Los cambios son constitutivo, pues están orientados a una nueva colectividad, con una educación de calidad, a la conformación de sociedades más democráticas y equitativas y con altos estándares en el crecimiento humano.

El rol del docente está marcado con lineamientos de política del estado, Es decir en el marco curricular se considera los ocho aprendizajes fundamentales, estos aprendizajes están referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, dicho

de otra manera el estudiante debe desarrollar competencias básicas durante toda la educación básica regular. Además exige, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, ser creativo, crítico, desarrollar un pensamiento divergente y de transformar realidades extrapolando conocimientos a diversos contextos. Tenemos a Rubio:

Rubio (2005) Expuso de manera clara el Desempeño Docente, como el cumplimiento del deber que todo docente debe realizar en sus labores académicas, como planificar, ejecutar y evaluar en el proceso de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de logros de los estudiantes; Asimismo, implica que el maestro debe conocer estrategias y enfoques pertinentes al área, para no caer en la improvisación durante su gestión dentro del aula. (p.56)

Peña (2004), Mencionó que un maestro debe actuar como:

Un investigador con habilidades de pensamiento que realice actividades significativas en el educando para desarrollar un pensamiento creativo, crítico, holístico, científico, que el educando sea un potencial en hacer uso de sus conocimientos a través de sus habilidades y actitudes ante una situación problemática de un contexto real. El maestro para cumplir este rol de investigador debe hacer uso de los instrumentos curriculares tales como: el proyecto educativo institucional, proyecto curricular de centro, unidades didácticas, estrategias metodológicas, recursos para el aprendizaje y una evaluación formativa y finalmente un instrumentos diversificado con los lineamientos que orienten el desarrollo del pensamiento humano es la sesión de aprendizaje que todo docente debe hacer uso en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además hay que tomar en cuenta que los la currícula no es rígida, tiende a ser flexible, para adaptarse a las características de los estudiantes y al medio donde se desenvuelve. (p.167)

Rubio (2005), el docente como líder pedagógico debe hacer uso de sus capacidades, innovando los contenidos y el propósito para optimizar el proceso

de enseñanza y aprendizaje. El marco del buen desempeño docente en el primer dominio se refiere a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en tal sentido el docente debe planificar las estrategias metodológicas y los recursos educativos que debe hacer uso en el P.E.A. Asimismo, los métodos, técnicas, organización de sectores y recursos para el aprendizaje.

El líder pedagógico al realizar la planificación y prepararlas estrategias de aprendizaje deberá considerar los aspectos pertinentes: el clima escolar en el aula, y la motivación permanente como proceso, es importante la motivación intrínseca como extrínseca que el estudiante trae consigo mismo o el docente puede motivar al estudiante para que el aprendizaje sea activo, donde el estudiante puede aprender por sí mismo y crear condiciones y hábitos para el “aprender a aprender”, desarrollando competencias para la enfrentar la vida.

Recogiendo lo más importante se sugiere la pesquisa, el reconocimiento e impulsar los medios que impliquen observación, comparación, análisis, síntesis, abstracción, reflexión, expresión; el aula debe ser como un laboratorio de experiencias vinculada a la realidad, de tal forma que potencialice las competencias básicas del estudiante, como el hacer uso del conocimiento, y el desarrollo de habilidades y actitudes; el docente como mediador debe utilizar diversas estrategias de aprendizaje en el estudiante. Mientras que las clases tradicionales propician inactividad, despreocupación, pasividad en el educando. (p.98)

Paves (2001:p.9) el maestro de aula debe ser pedagogo con amplia capacidad de poseer y hacer uso de los cuatro dominios según el marco del buen desempeño, que comprenda los desempeños que está inserto en el manual, que posee capacidad de toma de decisión sobre los contenidos curriculares, estrategias y técnicas, que comprenda la planificación del trabajo pedagógico a través de los instrumentos curriculares como: las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, para favorecer la construcción del conocimiento tomando en cuenta las necesidades del

estudiante. En pocas palabras debe ser eficaz en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Esta expectativa, le da una visión más amplia al docente como un agente social de transformación a la nueva generación, y no como realizador eficiente que domina su materia y que posee estrategias profesionales pertinentes para desempeñarse con cualquier propósito que sea direccionado o impuesto por el sistema. Esto quiere decir que el docente aparte de enseñar debe dedicarse a la investigación como practica pedagógica. Para ello requiere potencializar sus capacidades sobre el tema y evaluar sistemáticamente prácticas pedagógicas.

A decir del MINEDU (2006:p.67) Es importante fijar cual es la labor específica del maestro en ese ambiente, cuáles son sus competencias pedagógicas, como hace uso del conocimiento, habilidades de pensamiento y actitudes ante un problema. Su misión es desarrollar y fortalecer el pensamiento humano, al desarrollo holístico del educando integrando sus dimensiones cognitivas, biológicas y afectivas. Su papel como mediador es desarrollar las competencias básicas a través de la educación básica. En resumen el docente necesita potencializar sus competencias y actuar eficazmente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Así pues, el rol que cumple un profesional de la educación es fundamental y detallar como tal, es no solo imprescindible sino un avance importante en la profesionalización de la docencia y en la cimentación de una educación de calidad. El desempeño docente en el uso de estrategias de aprendizaje. Otro de los elementos importantes, lo constituyen los recursos para el aprendizaje. Como expresa Arévalo (2003:p.56) el Manual del Desempeño Docente, se precisa como: instrumento que facilitan el nivel de logro de las competencias y a la vez promueve una metodología activa en los estudiantes. Hay que destacar que los recursos para el aprendizaje están íntimamente relacionados con los contenidos y capacidades y a la vez deben ajustarse al contexto de los estudiantes.

A continuación, se pueden demostrar la finalidad de la utilización de los recursos para el aprendizaje:

Asimismo, se pueden constatar las finalidades del empleo de los recursos para el aprendizaje: propiciar el trabajo libre, ya que estimula la indagación y su capacidad creadora; dejar que el estudiante prospere de acuerdo con su propio ritmo y distribuya su tiempo en función de sus intereses y necesidades; libertad a la situación de aprendizaje, porque contribuye a que todos tienen acceso a la educación, dando igualdad oportunidades educativas; lograr un aprendizaje pertinente en experiencias directas, favoreciendo el desarrollo del pensamiento humano y en contextos directos (MINEDU,2006:p.89)

Es muy importante, según lo expuesto, que el maestro debe contar con una variedad de estrategias, recursos didácticos, para que se produzca el aprendizaje. En la planificación que realiza el maestro debe tomar en algunos aspectos importantes: el propósito a lograr, particularidad del estudiante, habilidades o estrategias escogidas por el discente, asimismo el costo del recurso debe guardar relación con el beneficio que brinda y la factibilidad de ejecución (MINEDU, 2006:p.123).

Hay que tener en cuenta que todo discente, la importancia de una buena planificación en la utilización de los recursos didácticos que vas a utilizar. También es necesaria la elaboración de ciertos materiales no estructurados del contexto para que el estudiante pueda familiarizarse y pueda operar con ella ante un problema.

Al respecto Messina (2000:p.116) desde esta perspectiva la labor profesional del discente, la principal tarea es que el docente sea un profesional en el campo pedagógico, pero se considera como “un no profesional” con la simple razón de deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar la insignificante calidad de la educación y el haber que percibe, como para argumentar que la imaginación le

pertenece a unos pocos, el Minedu, que toma decisiones, elabora guías, sesiones de aprendizaje, define el currículo, limitándole la participación de los docentes.

En el Desempeño de evaluación del docente, para Ascanio (2005:p.78) menciona que el marco del desempeño docente, existe la función que es primordial, hace referencia de las evaluaciones. Es la tarea de todo docente evaluar el proceso del aprendizaje tanto que le permita hacer una retroalimentación para que el estudiante reflexione sobre su aprendizaje, asimismo dándole una mira al currículo vigente nacional.

Desde ese enfoque la evaluación es esencialmente proceso de aprendizaje que permite valorar el logro de los estudiantes. Asimismo se debe prever las condiciones necesarias para que se produzca el aprendizaje y garantizar la confianza de los padres y la escuela.

Según la ley Orgánica de Educación (1993:p.231) en el artículo 63 se establece, la evaluación comprende tres aspectos: continua, integral y cooperativa. Es continua porque se realiza en los diferentes momentos del proceso de enseñanza aprendizaje, es decir, al inicio, en el proceso y en la salida de toda sesión de aprendizaje que cuenta un docente como instrumento de planificación. Además, registrar de forma ordenada los desempeños de los estudiantes. Es integral la evaluación del estudiante porque evalúa la competencia: aprender a conocer, aprender a ser y el aprender a hacer. En todo proceso de enseñanza a aprendizaje.

Es cooperativa porque involucra a todo los agentes educativos: directivos, docente, padres de familia y representantes de la comunidad. Para que la evaluación sea eficaz el docente debe hacer uso de técnicas e instrumentos que le permitan obtener una información precisa y confiable acerca del desempeño de estudiante.

Con ese criterio el discente deberá proyectar en función a su comportamiento y criterios de logros determinado en los objetivos, a fin de hacer las descripciones tanto cualitativas como cuantitativas que le permitan: crear las condiciones necesarias para que el estudiante para afrontar el aprendizaje, el propósito de planificar es el proceso de enseñanza – aprendizaje y adecuado a las necesidades de los educandos, demostrar las dificultades del educando en el logro establecido, con la finalidad de aplicar estrategias de evaluación pertinente para cada estudiante. Asimismo, fortalecer a los agentes de la comunidad educativa involucrados en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje para hacer más apropiados el logro de los desempeños. Hay que tener en cuenta lo importante que es informar a los padres de familia sobre el avance y rendimiento académico del estudiante, valorar los resultados del área a fin de determinar la efectividad de los medios, técnicas de enseñanza y la toma de decisiones relacionadas con la calificación, promoción y repitencia.

El docente debe tener en cuenta todo esto con el propósito de definir las causas de ciertas anomalías que obstaculizan el normal desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. De esta forma definir la relación entre los contenidos programáticos, estrategias metodológicas, didáctica para el aprendizaje y los niveles de rendimiento estudiantil representados en deserción, bajos promedios, ausentismo y repitencia.

Sin embargo para desarrollar todo los aspectos comprendido en el proceso de enseñanza aprendizaje, el maestro debe realizar la planificación, la ejecución y la evaluación en cuanto a su desempeño y a los componentes curriculares que forman parte de todo el proceso

El docente en el siglo XXI juega un papel primordial en todo proceso de enseñanza aprendizaje como un líder investigador, que realiza la tarea en el aula. Así pues, el maestro debe planificar, esto quiere decir que el docente debe realizar actividades como diagnóstico de la situación de los estudiantes, el clima escolar,

plantear aspectos curriculares para realizar actividades de todo tipo de enseñanza aprendizaje y los componentes que permitirán realizar las actividades de aprendizaje de manera sistemática, evitando la improvisación y la consiguiente pérdida de tiempo y recursos.

La estructura del proceso de enseñanza – aprendizaje comprende la organización adecuada respetando el lugar que le corresponde, pero en función a la necesidades de los estudiantes. En esta etapa el proceso se adecua, los propósitos, se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos didácticos para el aprendizaje necesario para los logros de los propósitos educacionales.

En el periodo de ejecución se pone en marcha el funcionamiento y cumplimientos de cada uno de los componentes curriculares. En esta fase el docente como un líder pedagógico debe poner en marcha cada componente pensando en los educandos que debe ser el centro de atención en todo proceso de enseñanza – aprendizaje.

Los componentes expuestos, deberán ser monitoreados y evaluados para reforzar continuamente el proceso y plantear las correcciones de ser necesarias. En el desarrollo de control y evaluación, se evalúa al docente, también se evalúa la participación del estudiante y la eficiencia de los demás componentes del currículo. De esta forma, es como se puede descartar algunos puntos que se presentan en el proceso de enseñanza – aprendizaje, como pueden ser: la improvisación, la falta de planificación, por lo tanto, con el cumplimiento de cada uno de los puntos descritos se evita la pérdida de energía, tiempo, recursos materiales y humanos. Por o tanto el cumplimiento de las tareas hace más eficaz y eficiente el desempeño del docente con los objetivos previstos en la planificación educativa.

Las relaciones interpersonales del docente. El rol del maestro es fundamental en las instituciones educativas, como mediador del proceso de enseñanza aprendizaje en la educación de los estudiantes. Las relaciones que

establece el docente con el estudiante favorece un clima favorable por consiguiente el aprendizaje es óptimo y su comportamiento. Los insumos, estrategias, métodos planes, programas, organización, solo se concretan, con el accionar del equipo del docente. Finalmente, los maestros constituyen el elemento más importante y crucial de todo el sistema educativo.

Para Abrile (1994:p.65) de acuerdo a los nuevos cambios que el docente percibe tanto en los enfoques como la profesionalización del docente, para el autor considera un sistema profesional más desarrollado y asociado a lo profesional y al buen desempeño, como estrategia para superar la situación actual, por otro lado sin ver la calidad en lo profesional y los resultados que se obtiene.

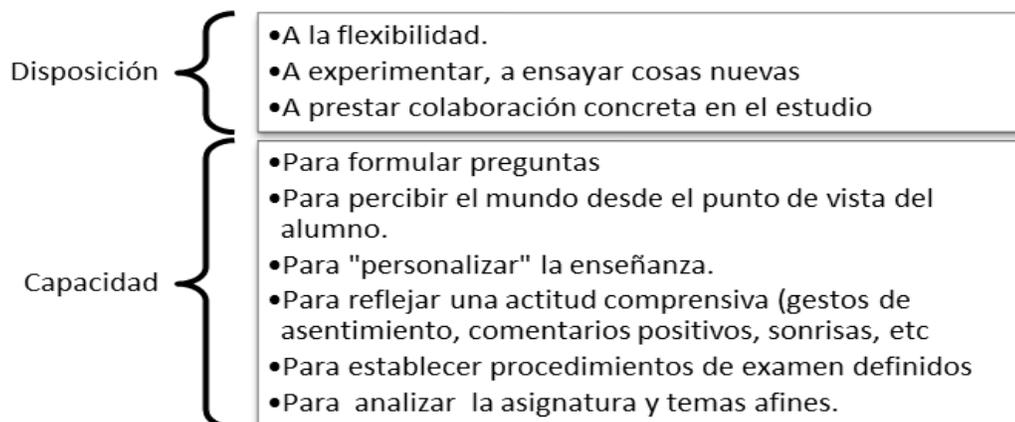
Este documento donde se establece el propósito que todo docente debe conocer y cumplir como profesional, nos conduce en otra más compleja ¿Cuáles son los desempeños del profesional docente y en qué medida es posible cumplirlas.

Según Wilson (2005:p.87) según el manual del buen desempeño docente, así como otro profesional, puede determinarse por su desempeño lo que hace, sabe, actúa y desde los resultados de su actuación. Obviamente no es posible calificar al buen profesional, y menos al maestro, sólo desde alguno de estos aspectos.

Puntos clave para dimensionar los indicadores de la categoría desempeño docente.

Según el marco del buen desempeño docente, el ejercicio y evaluación en el nivel de la educación básica regular, y profesional se establecen el cumplimiento del tercer objetivo estratégico: normas legales, cualidades personales y condiciones docentes, Puntos clave para dimensionar los indicadores de la categoría desempeño docente.

Al respecto Hamachek (1998:p.54) señala que los profesores que tienen mayor habilidad cognoscitiva para el aprendizaje y la motivación, los estudiantes tiene las siguientes características.



Lafourcade (1994.p.244) (40) argumenta que los elementos con más incidencia en la capacidad y desempeño docente son:



Rojas y Estraño (2000.p.153) según muestran las investigaciones realizadas por varios autores para unificar la eficiencia del desempeño docente. Es así se puede

observar en desempeños para emitir un juicio de valor la gestión del docente:1) Entender la conducta humana. 2) Saber enseñar, y estar informado con los nuevos acontecimientos. 3) Ser creativo. 4) La enseñanza debe ser a profundidad, conocer el enfoque cualitativo. 5) Motivación permanente en el proceso de aprendizaje. 6) Comunicación fluida. 7) Cualidades morales y la ética.

Picón (1990.p.23) puntualiza de la siguiente manera: El educador, el profesor, el maestro, el discente, el facilitador, no debe ser un transmisor de conocimiento, la función del maestro es orientar al estudiante en su proceso de aprendizaje, lograr que el alumnado sea competente, y desarrollar los pilares de la educación: el aprender a conocer, el aprender a ser, el aprender a hacer y el aprender a convivir, entonces la labor del docente abarca varias dimensiones que se debe desarrollar en la formación integral del estudiante. Es decir buscar todas las estrategias para que se dé el aprendizaje en un clima favorable donde el estudiante pueda percibir una educación de calidad.

El educador debe ser un espejo, un modelo, un ideal para sus estudiantes, practicar las buenas costumbres y tener una comunicación asertiva horizontal. El profesional docente de cualquier nivel o modalidad debe ser probo, ecuánime, justo, selecto de mente y espíritu. Vale destacar que debe estar informado con los últimos sucesos internacionales, para no defraudar al educando que maneja y desarrollar pensamientos democráticos, que le den sentido a los temas que desarrolla.

Refieren Tabuas y Estacio (2004.p.85) según las encuestas realizadas a diferentes instituciones públicas y privadas fueron consideradas como eficiente las siguientes particularidades para precisar la imagen del maestro: Domina la materia, disposición a responder cualquier pregunta y en caso de no saberlo busca la información requerida; es creativo busca nuevas estrategias para hacer más dinámica la clase; actualizado constantemente, conoce y domina los procesos pedagógicos en una clase; maestro modelo es el que elabora sus exámenes donde "hay que sistematizar, pensar y no

copiarse de un texto”,... Hay que tener una imagen personal y una autoestima bien alta en lo profesional y lo ético. Así mismo debe ser un líder social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones y comprometido con su contexto donde se desenvuelve.

Blanco (1988.p.94) señala que la apreciación del maestro se requiere por las siguientes razones:

1. Para sistematizar y racionalizar el proceso de hacer la evaluación
2. Promover lo profesional y el desarrollo personal, para proporcionar la docencia, motivación, dirección, retroalimentación y oportunidades de mejora sus capacidades y competencias.
3. Constituir base sólida administrativa referente al ingreso a la carrera pública, ascensos etc.
4. Facilitar el acompañamiento, monitoreo y supervisión en el proceso de enseñanza aprendizaje.
5. Mejorar el aprendizaje y la eficiencia escolar.
6. Fortalecer los logros de aprendizaje en el estudiante.
7. Acrecentar la calidad de la educación.
8. Suministrar de pruebas a los estudiantes, maestros y a la comunidad general, de que los propósitos y objetivos de una enseñanza efectiva están siendo logrados en una forma ordenada.

Al sugerir la importancia de contar con un sistema de evaluación del desempeño docente, Blanco (1988) sugiere una propuesta complaciente y con pleno sometimiento del orden legal. Según el orden jurídico las evaluaciones son permanentes que serán sometidos los docentes, estudiantes, autoridades académicas y la autoevaluación a la comunidad educativa. En síntesis, muestra las particularidades: Motivador, polifacético, multipropósito, coparticipativo, multimetodo, plurivalente, metodológicamente correcto, informativo y útil.

Según la literatura revisada en la actual tesis para demostrar la pertinencia y la significación de las variables eficiencia del desempeño docente, se ha obtenido conseguir varios criterios sobre la explicación de eficiencia docente, las conductas favorables de la función del desempeño del maestro, la apreciación del maestro en su rol de intervención en las actividades propuestas, la evaluación justificada y las particularidades del sistema respectivo y las restricciones, amabilidad y contradicciones encontradas en diversas tesis, al examinar este rubro con los múltiples factores que inciden en la calidad de la educación, el rendimiento académico estudiantil y el nivel colegial de las instituciones, es importante señalar que:

El estudio del desempeño docente como interés primordial de la enseñanza es el aprendizaje, incorporar el rendimiento de los estudiantes como una fuente más en los procesos de evaluación del maestro parece razonable. No obstante, relacionar directamente el aprendizaje de los estudiantes con el trabajo del maestro o del colegio no es una noción totalmente aceptada y exitosa, desde el punto de vista de las experiencias realizadas.

Habiéndose analizado el marco del buen desempeño docente la tercera finalidades de la evaluación, no tanto se valora la labor del maestro sobre el nivel de logro de los estudiantes, más bien trata de hacerlo sobre el valor añadido y contribuido por el maestro y por la institución educativa, en una etapa establecido. Ello implica, por un lado, establecer el punto de inicio del rendimiento anterior, estimando no tan sólo los beneficios de rendimiento sino examinándolos a la luz que aporta también el potencial de aprendizaje observado en los estudiantes en la etapa de la educación básica.

Conseguir estos datos comparativos, según a mi parecer que hubieran sido analizados, examinados por la comunidad educativa de cada centro o también por redes que en la actualidad están organizados, supone la existencia de herramientas confiables, contruidos desde estándares de aprendizaje preexistentes.

Otro punto importante es la imposibilidad práctica de marginar, sobre todo en la educación básica en los que hacen polidocencia, cuál es producto sobre el aprendizaje de los estudiantes, la labor de un solo maestro, lo que sí es posible es comparar los resultados muestrales o censales de un mismo grupo de estudiantes del centro a lo largo del tiempo y desde allí tratar de hacer inferencias sobre el impacto real que la actividad docente está teniendo.

Por otra parte y tal como ya hemos manifestado anteriormente, la información así obtenida formará parte de ese registro acumulativo de evidencias múltiples que ayudaría a los maestros de aula esbozar, con la mayor precisión posible y con el mayor número de matices, la realidad de la docencia ejercida en el centro educativo.

Con respecto a la justificación del presente estudio desde el punto de vista científico, los resultados de la investigación van a enriquecer el conocimiento científico en materia educativa, específicamente en cuanto al estilo de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, se requiere una pesquisa con un conocimiento empírico que contribuya desde una óptica distinta a la problemática de carencia de líderes, en la administración moderna exige contar con nuevos líderes acorde a las nuevas propuestas de gestión institucional, pedagógicas y administrativa.

En el aspecto legal, toma en cuenta lo establecido en la ley de la reforma magisterial N° 29944, reglamento decreto supremo N° 004-2013-ED en el Artículo 18.- Finalidad de la formación de Directivos es vigorizar las capacidades del maestro que ejerce la función de director para fortalecer como líder pedagógico del Proyecto Educativo Institucional, asimismo debe gestionar con eficacia y eficiencia los recursos del colegio, con intención al prospero empoderamiento de la institución educativa como primera petición de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos, financieros, pedagógicos, administrativos, y organizacionales

que le permita desempeñar un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la disminución de enfrentamientos interpersonales.

Desde el punto de vista pedagógico, la investigación va a contribuir para que, en primer lugar se conozca la relación de los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014 y finalmente, para que los directivos puedan contribuir a mejorar el clima organizacional.

En estas últimas décadas la educación ha sufrido cambios y reformas tanto a nivel nacional e internacional, es así, que la educación latinoamericana, especialmente en Sudamérica ha sido afectada por procesos de transformaciones y cambios como copia de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y política. No obstante el crecimiento de las naciones no han sido uniforme ocasionando dificultades en el contexto social y en lo específico en naciones de vías de desarrollo, toda esta transformación ha afectado la educación.

Las instituciones educativas no existen separadas del medio en que ejercen. Es una sociedad acelerada que forma parte de la ciudad y sus integrantes de la comunidad poseen los mismos conflictos personales y sociales que el resto de la población. Es así que no debe sorprender que en los colegios se originen problemas, ni que repercutan o se desarrollen otros en ella, provenientes del contexto. En las instituciones educativas se producen cotidianamente problemas entre los agentes de la comunidad educativa. Comenzaré dando un ejemplo, el director con los docentes, y padres de familia. Estos conflictos, algunos inherentes a su ámbito y otros dificultan el propósito y los objetivos para lo cual la escuela fue creada lo cual impide alcanzar o mejorar la calidad educativa. Para lo cual debemos superar la situación actual del problema educativo.

Es difícil encontrar directores líderes, debido a que su tarea es la de obedecer y lograr que su personal se adhiera a los cambios, independientemente de

su acuerdo o desacuerdo con los mismos, agregado a esto es el exceso de tareas administrativas que deben de cumplir.

En consecuencia se deduce del planteamiento que además organizar, planear ejecutar y evaluar las tareas de una organización educativa, en el distrito de San Juan de Lurigancho, la labor de un líder es influenciar en los demás para alcanzar con empeño los objetivos constituidos por la educación. Así pues el cargo requiere de una persona muy original y con mucha confianza en sí misma para adquirir logros por medio de otros sujetos.

La situación presente que existen en los colegios nacionales de la RED 08 Unidad de Gestión Educativa UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho no es diferente a los lineamientos planteados en el Proyecto Educativo Nacional al 2021 donde encontramos objetivos estratégicos de una buena predisposición de directores a la problemática planteada a nivel nacional donde encontramos directores de un estilo de liderazgo adecuado que permita motivar a los profesores en su “desempeño profesional” y tomen conciencia de la misión y visión de la escuela, logrando que éstos se identifiquen con su institución educativa.

Por otro lado los colegios nacionales de la RED 08 del distrito de San Juan de Lurigancho, existen problemas relacionados con el desempeño, dentro de este contexto, urge la necesidad de que los directores ejerzan el liderazgo con solvencia profesional, demuestren capacidades de dialogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el marco de una nueva imagen institucional. Un líder es la persona que ejerce autoridad y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico, nos proponemos en esta investigación, determinar el grado de relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 08- UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima, 2014.

La tesis presenta el problema general ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014? y así mismo los problemas específicos que mencionamos a continuación: ¿Qué relación existe entre el líder visionario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?, ¿Qué relación existe entre el líder democrático y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?, ¿Qué relación existe entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014? y ¿Qué relación existe entre el líder timonel y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?

Se ha planteado la siguiente hipótesis general. Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014. Asimismo, consideramos las siguientes hipótesis específicas alterna: Existe relación significativa entre el líder visionario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, existe relación significativa entre el líder democrático y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, existe relación significativa entre el líder autoritario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014 y existe relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

De igual manera planteamos las hipótesis nulas: No existe relación significativa entre el líder visionario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, no existe relación significativa entre el líder democrático y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, no existe relación significativa entre líder autoritario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014 y no existe relación significativa entre líder timonel y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

El Objetivo general es determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014. Y los siguientes objetivos específicos; Precisar la relación entre el líder visionario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, determinar la relación entre el líder democrático y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, fijar la relación entre el líder democrático y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014 y establecer la relación entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Variables

Variable: 1: Estilos de liderazgo

Goleman (1999), precisó el liderazgo es aquella persona competente, idónea que asume responsabilidades y toma decisiones propiciando un ambiente favorable de trabajo, dirigiendo y encaminando a los demás para que cumplan sus propósitos y metas. Puede ser líder efectivo quienes tienen inteligencia emocional, es decir, la capacidad de penetrar y conmover al grupo y conducirlo hacia un resultado positivo. Entre otros los estilos que define Coleman son el líder visionario, democrático, el autoritario y el timonel.

Variable 2: Desempeño Docente

El desempeño docente se calificó como las enseñanzas de las competencias en los cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según el (Ministerio de Educación 2012, p.17).

## 2.2. Definición operacional

Tabla 1:

### Operacionalización V. Estilo de Liderazgo

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS
Líder Visionario	Visión	1 al 4		
	Anticipación	5 al 7		
	Oportunidades	8 al 10		
Líder Democrático	Orienta y delega responsabilidades	11 al 12		
	Capacidad para escuchar y debatir	13 al 15		
	Igualdad en el trato	16 al 18	1. Nunca	1. Nunca (102-117 )
	Buenas relaciones	19 al 20	2. Casi Nunca	2. Casi Nunca ( 118-133)
	Toma de decisión compartida	21 al 24	3. Algunas Veces	3. Algunas Veces ( 143-149)
Líder Autoritario	Imposición de su voluntad	25 al 27	4. Casi Siempre	4. Casi Siempre (150-165 )
	Excesiva supervisión	28 al 30	5. Siempre	5. Siempre( 166-178)
	Relación de sumisión	31 al 33		
Líder Timonel	Incomunicación	34 al 35		
	Ambiente de trabajo hostil	36 al 38		

Nota: Adaptado de Goleman

En el cuadro se aprecia que la variable se ha desglosado en dimensiones, indicadores e ítems con el propósito de evaluar la percepción de los estilos de liderazgos de los directivos en el ámbito laboral que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en el buen clima organizacional. Por esta premisa en esta investigación se empleó los indicadores formulados para recoger la información del Estilo de Liderazgo en los niveles de rangos: 1.- Nunca, 2.- Casi Nunca, 3.- A Veces, 4.- Casi Siempre, 5.- Siempre

Tabla 2:  
*Operacionalización V. Desempeño Docente*

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Conoce y Comprende	1,2,3		
	Planifica La Enseñanza	4,5,6,7,8,9,10		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima Propicio para el Aprendizaje	11,12,13,14,15,16,17		
	Conduce el Proceso de Enseñanza	18.19.20.21,22,23,24	1=Muy Malo 2=Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno	1=Muy Malo (100-115) 2=Malo (116-131) 3= Regular (132-147) 4= Bueno (148-163) 5= Muy Bueno (164-178)
	Evalúa Permanentement e el Aprendizaje	25,26,27,28,29		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		30.31.32		
	Participa			
	Establece Relaciones	33,34,35		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		36,37,38		
	Reflexiona sobre su práctica			
	Ejerce su profesión desde una Ética	39.40		

Nota: adaptado del Ministerio de Educación del Perú.

En el cuadro se aprecia que la variable se ha desglosado en dimensiones, indicadores e ítems con el propósito de evaluar el nivel de desempeño docente en el ámbito laboral que reúne un grupo de desempeños profesionales que inciden propiciamente en los aprendizajes de los alumnos. Por esta premisa en esta pesquisa se empleó los indicadores formulados para recoger la información del desempeño docente en las escalas: 1=Muy Malo, 2=Malo, 3= Regular, 4= Bueno y 5= Muy Bueno

### **2.3. Metodología**

Según la naturaleza de estudio, este responde a un enfoque cuantitativo. Para la pesquisa se aplicó instrumentos aprobados por expertos y la adquisición de datos son directos con productos categóricos y se captó el criterio de los elementos muestrales, donde los resultados obtenidos serán atendidas de acuerdo a un enfoque cuantitativo, contando con datos numéricos que serán sometidos a ordenaciones estadística para su análisis respectivo, averiguando constituir particularidades de las relaciones entre las variables.

Según el enfoque Cuantitativo. Método Hipotético – deductivo. Es la técnica o itinerario que sigue el experto para hacer de su actividad una praxis científica. El método hipotético-deductivo tiene varios caminos establecidos: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este procedimiento exige al investigador unir la reflexión o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

### **2.4. Tipo de estudio**

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, que se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de un valor universal.

## 2.5. Diseño

La presente investigación se ubica en el diseño no experimental correlacional - transversal. Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) indican: pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad [...] cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales. (p. 155).

De modo accesorio, podemos mencionar que es de carácter transversal, atendiendo a que se recolectan los datos en un solo momento. La gráfica de estudio es el siguiente:

Dónde:

M = Es la muestra

O1= Observación a la variable: Estilo de Liderazgo

O2= Observación a la variable: Desempeño Docente

$\rho$  (ro)= El coeficiente de correlación de *Spearman*

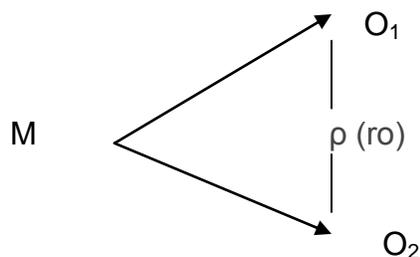


Diagrama elaborado por los investigadores

El estudio es de tipo correlacional; no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables donde se observa el comportamiento de las variables en su contexto natural para después analizarlos; transversal por su corta duración en el tiempo además estudia la relación de liderazgo directivo y desempeño docente. Prospectivo ya que se estudia y se recoge datos de un tema actual, se realizará a través de una Observación No Participante puesto que se recoge la información

desde afuera, sin intervenir para nada en el grupo social, hecho o fenómeno investigado.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

**Población.** El trabajo de investigación está compuesto por una población de los docentes de los colegios que pertenecen a la Red Educativa 08 de San Juan de Lurigancho – UGEL 05.

Tabla 3:

*Población de docentes II.EE. Red Educativa 8 SJL UGEL 05.*

Nº	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DOCENTES
1	Colegio N°1183 "Saúl Cantoral Huamani"	26
2	Colegio N° 171-1 "Juan Velasco Alvarado"	25
3	Colegio N° 152 "José Carlos Mariátegui"	28
4	Colegio. N° 0159 "Glorioso Diez de Octubre"	26
5	Colegio. N° 148"Juan Pablo II"	25
	TOTAL	130

Nota: tomado de Estadísticas Básica Regular de EPM SJL -UGEL 05- Lima

### **Muestra.**

Para realizar la muestra se aplicó la técnica de muestreo aleatorio estratificado, que se organiza la población en conjunto (estratos). Se trata de que los grupos de interés queden correctamente ordenado y, por lo tanto, representados en la partición. Desde un punto de vista probabilístico, se examina que existe subpoblaciones muy específico dentro de la población donde la distribución de la variable que se analiza experimenta variaciones. Cada estrato funciona independientemente de los demás. Por tanto, se elegirán muestras aleatorias simples para cada uno de los estratos. La distribución de la muestra en función de los distintos estratos se denomina afijación.

Para la concreción de la muestra se empleó la técnica de determinación muestral para ambas variables como: estilo de liderazgo y desempeño docente, con una población conocida y variable cuantitativa.

Dónde:

$n$  = Muestra

$N$  = Tamaño de la población

$Z_{\alpha} = 1.96$  Nivel de confianza al 95 %

$\sigma$  = Varianza de la población

$e$  = Error de tolerancia

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2 \frac{\alpha \sigma^2}{2}}$$

### Ajuste Poblacional:

Dónde:

$n_o$  = Muestra ajustada

$N$  = muestra inicial

$N$  = Población

$$n_o = \frac{n}{1 \pm \frac{n-1}{N}}$$

Tabla 4:

*Muestra de docentes II.EE. Red Educativa 8 SJL UGEL 05.*

Nº	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DOCENTES
1	Colegio Nº1183 "Saúl Cantoral Huamani"	16
2	Colegio Nº 171-1 "Juan Velasco Alvarado"	14
3	Colegio Nº 152 "José Carlos Mariátegui"	18
4	Colegio. Nº 0159 "Glorioso Diez de Octubre"	16
5	Colegio. Nº 148"Juan Pablo II"	14
TOTAL		78

Nota: tomado Estadísticas Básica Regular de EPM SJL -UGEL 05- Lima

Tabla 5:

*Datos para el Cálculo de la Muestra:*

Valores	Tamaño de la Muestra docentes
N=Tamaño de la población	130
$\sigma$ = Varianza de la población	4,00
p(proporción muestral esperada del parámetro)	0,5
Nivel de confianza: Z = 1,96 ( $\alpha=0,05$ ) ó Z = 2,58 ( $\alpha=0,01$ )	1,96
$\epsilon$ (error de estimación del parámetro)	0,07
n = 	78

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Instrumentos de recolección de datos

La técnica de selección de los insumos se realizara mediante la aplicación de dos herramientas diseñadas para tal fin en base a la operacionalización de la variable, la misma que se procederá a evaluar mediante el sistema de validez y confiabilidad.

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El Instrumento para comprobar ambas variables: Los estilos de liderazgo y el desempeño docente se utilizó el cuestionario y la técnica empleada fue la de la observación, primeramente fue imprescindible que estos instrumentos utilizados sean confiables y válidos para asegurar la validez interna de los resultados. Es decir que los instrumentos deben medir lo que el investigador se propone medir (validez) y que los datos puedan ser repetidos en diferentes mediciones (confiabilidad). Hernández, (2010)

### Validez.

Es necesario detallar que los dos instrumentos se sometieron a juicio de expertos para definir la confiabilidad y su validez. La colaboración de entendidos en la evaluación de los instrumentos correspondió a doctores de modo intencional, por su competencia y su práctica, en pesquisa educativa para que juzgaran en forma independientemente la bondad de los ítems del instrumento, en base a la relevancia o congruencia de contenido, la claridad de la redacción y su sesgo. Cabe precisarse que el instrumento fue evaluado en tres indicadores como son Claridad, Coherencia y Pertinencia en la cual se presenta los valores de Si corresponde No corresponde.

Tabla 6

*Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento de la variable Estilo de Liderazgo*

	J1	J2	J3	Σ	IA	V		J1	J2	J3	Σ	IA	V
P1	1	1	1	3	1.0	100.0	P20	1	1	1	3	1.0	100.0
P2	1	1	1	3	1.0	100.0	P21	1	1	1	3	1.0	100.0
P3	1	1	1	3	1.0	100.0	P22	1	1	1	3	1.0	100.0
P4	1	1	1	3	1.0	100.0	P23	1	1	1	3	1.0	100.0
P5	1	1	1	3	1.0	100.0	P24	1	1	1	3	1.0	100.0
P6	1	1	1	3	1.0	100.0	P25	1	1	1	3	1.0	100.0
P7	1	1	1	3	1.0	100.0	P26	1	1	1	3	1.0	100.0
P8	1	1	1	3	1.0	100.0	P27	1	1	1	3	1.0	100.0
P9	1	1	1	3	1.0	100.0	P28	1	1	1	3	1.0	100.0
P10	1	1	1	3	1.0	100.0	P29	1	1	1	3	1.0	100.0
P11	1	1	1	3	1.0	100.0	P30	1	1	1	3	1.0	100.0
P12	1	1	1	3	1.0	100.0	P31	1	1	1	3	1.0	100.0
P13	1	1	1	3	1.0	100.0	P32	1	1	1	3	1.0	100.0
P14	1	1	1	3	1.0	100.0	P33	1	1	1	3	1.0	100.0
P15	1	1	1	3	1.0	100.0	P34	1	1	1	3	1.0	100.0
P16	1	1	1	3	1.0	100.0	P35	1	1	1	3	1.0	100.0
P17	1	1	1	3	1.0	100.0	P36	1	1	1	3	1.0	100.0
P18	1	1	1	3	1.0	100.0	P37	1	1	1	3	1.0	100.0
P19	1	1	1	3	1.0	100.0	P38	1	1	1	3	1.0	100.0
							Promedio	1	1	1	3	1.0	100.0

*Nota: Tomado de las fichas de validación de los jueces*

Los resultados de la evaluación sobre la variable estilo de liderazgo los jueces indican que existe una estructura adecuada en la cual se encuentra una alta validez corroborando su validez interna, de constructo y de contenido, por la cual se establece que el instrumento es aplicable al estudio.

Tabla 7

*Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento de la variable Desempeño Docente*

	J1	J2	J3	$\Sigma$	IA	V		J1	J2	J3	$\Sigma$	IA	V
P1	1	1	1	3	1.0	100.0	P21	1	1	1	3	1.0	100.0
P2	1	1	1	3	1.0	100.0	P22	1	1	1	3	1.0	100.0
P3	1	1	1	3	1.0	100.0	P23	1	1	1	3	1.0	100.0
P4	1	1	1	3	1.0	100.0	P24	1	1	1	3	1.0	100.0
P5	1	1	1	3	1.0	100.0	P25	1	1	1	3	1.0	100.0
P6	1	1	1	3	1.0	100.0	P26	1	1	1	3	1.0	100.0
P7	1	1	1	3	1.0	100.0	P27	1	1	1	3	1.0	100.0
P8	1	1	1	3	1.0	100.0	P28	1	1	1	3	1.0	100.0
P9	1	1	1	3	1.0	100.0	P29	1	1	1	3	1.0	100.0
P10	1	1	1	3	1.0	100.0	P30	1	1	1	3	1.0	100.0
P11	1	1	1	3	1.0	100.0	P31	1	1	1	3	1.0	100.0
P12	1	1	1	3	1.0	100.0	P32	1	1	1	3	1.0	100.0
P13	1	1	1	3	1.0	100.0	P33	1	1	1	3	1.0	100.0
P14	1	1	1	3	1.0	100.0	P34	1	1	1	3	1.0	100.0
P15	1	1	1	3	1.0	100.0	P35	1	1	1	3	1.0	100.0
P16	1	1	1	3	1.0	100.0	P36	1	1	1	3	1.0	100.0
P17	1	1	1	3	1.0	100.0	P37	1	1	1	3	1.0	100.0
P18	1	1	1	3	1.0	100.0	P38	1	1	1	3	1.0	100.0
P19	1	1	1	3	1.0	100.0	P39	1	1	1	3	1.0	100.0
P20	1	1	1	3	1.0	100.0	P40	1	1	1	3	1.0	100.0
Promedio								1	1	1	3	1.0	100.0

**Nota: Tomado de las fichas de validación de los jueces**

Los resultados de la evaluación sobre la variable desempeño docente los jueces indican que existe una estructura adecuada en la cual se encuentra una alta validez corroborando su validez interna, de constructo y de contenido, por la cual se establece que el instrumento es aplicable al estudio.

## Confiabilidad del instrumento

Para determinar el grado de confiabilidad de la ficha de observación, se utilizó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach teniendo en cuenta su estructura, obteniéndose el coeficiente Alfa de Cronbach de la variable determinándose que la medición ha dado como resultado un nivel de confiabilidad alta aceptable para realizar una medición objetiva la presente investigación.

Tabla 8

### *Confiabilidad para la variable Estilo de Liderazgo*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	38

A mayor valor de alfa, mayor fiabilidad. El mayor valor teórico de Alfa es 1 y en general 0.80 se considera valor aceptable. En el caso de nuestro ejemplo el resultado es 0,845 el cual se encuentra aceptable, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad.

Tabla 9

### *Variable Estilo de Liderazgo - Estadísticos Total-Elemento*

Elemento	A. Cronbach	Elemento	A. Cronbach
El director planifica diferentes actividades para lograr la misión y visión institucional establecida en el PEI.	,899	Generalmente practica una comunicación horizontal.	,898
El director tiene una clara visión poderosa y posee un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.	,901	Sanciona con imparcialidad a los docentes y otros miembros por las faltas o incumplimiento de funciones.	,898
El director su orientación se enfoca en el futuro, y es generalmente idealista y llena de fe.	,900	En cuanto a su actitud es honesto y justo.	,901
El director no se desanima ni se deja disuadir fácilmente lo que se propone.	,903	Favorece una justa distribución de las tareas entre los profesores.	,897
El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.	,897	Clarifica y consensua con los profesores las metas y objetivos educativos.	,900

El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.	,901	Asume una actitud autoritaria para resolver problemas.	,902
El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.	,899	Decide él solo lo que debe hacer y cómo hacerlo.	,899
El director aprovecha las oportunidades que se les presenta en la institución educativa.	,897	Resuelve un problema solo y sin consultar.	,896
El director aprovecha los recursos existentes de la comunidad.	,899	Supervisa personalmente todas las actividades.	,899
El director saca provecho de los recursos humanos para organizar las comisiones de trabajo.	,899	Es muy exigente académicamente.	,898
Delega tareas a los docentes oportunamente.	,907	Genera un clima de miedo e inseguridad.	,899
Brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita. Acepta sin problemas las sugerencias	,901 ,903	Considera innecesario el reconocimiento a los docentes por su esfuerzo. La interacción entre directivos y docentes no es la adecuada.	,901 ,895
Promueve el consenso entre los padres y profesores.	,898	Los directivos no le interesa que se promuevan las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución. El director demuestra celos en hacer conocer claramente la planificación de actividades a sus docentes.	,896 ,908
Estimula y motiva permanentemente a todos los docentes por su buen desempeño.	,900	El director no permite que los profesores tengan una comunicación fluida entre ellos.	,899
Es amigable y cortés en sus relaciones con los docentes y la comunidad educativa.	,901	Existe un ambiente hostil de trabajo en la institución educativa	,898
Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.	,903	Entre nosotros predomina un ambiente hostil de amistad.	,899
Busca diversas soluciones en equipo considerando a los docentes.	,898	Se observa que hay celo profesional entre colegas	,901
Prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos, promoviendo la participación activa de toda la comunidad.	,900		

Tabla 10

*Confiabilidad para la variable: Desempeño Docente*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	40

A mayor valor de alfa, mayor fiabilidad. El mayor valor teórico de Alfa es 1 y en general 0.80 se considera valor aceptable. En el caso de nuestro ejemplo el resultado es 0, 856, el cual se encuentra aceptable, lo cual indica hay fiabilidad media en el aspecto de que podemos mejorar este resultado en la medida que se trabaje por mejorar los ítems

Tabla 11

*Confiabilidad: Desempeño Docente - Estadísticos Total-Elemento*

Elemento	A. Cronbach	Elemento	A. Cronbach
Desarrolla los nuevos conocimientos de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	,879	Desarrolla contenidos teóricos actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los estudiantes.	,879
Demuestra conocimientos actualizados del área curricular que enseña	,882	Desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	,875
Demuestra conocimiento actualizado de las teorías psicopedagógicas.	,879	Utiliza recursos y tecnologías diversas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	,875
Elabora la programación curricular tomando en cuenta las características individuales, socioculturales de sus estudiantes.	,880	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	,879
Selecciona del proyecto curricular de la institución educativa los contenidos para desarrollar con los estudiantes.	,880	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	,877
Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés en los estudiantes, para lograr los aprendizajes previstos.	,877	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	,886
Contextualiza el diseño de la enseñanza tomando en cuentas	,881	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la	,884

las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.		retroalimentación oportuna.	
Crea diversos recursos didácticos como soporte para el aprendizaje. De los estudiantes	,876	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	,886
Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	,880	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	,884
Diseña la secuencia de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados	,881	Interactúa con tus compañeros de trabajo y padres de familia para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico para mejorarla enseñanza.	,882
Promueve el cumplimiento de las normas de convivencias donde se evidencia los valores éticos.	,882	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	,885
Motiva a tus estudiantes para conseguir los logros previstos.	,881	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica para mejorar la calidad del servicio educativo de la escuela	,883
Promueve un ambiente acogedor de la diversidad para valorar la fortaleza y la oportunidad para el logro de aprendizajes.	,881	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	,884
Genera relaciones de respeto, cooperación con sus estudiantes	,875	Integra críticamente, en tus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	,884
Resuelve los problemas de los estudiantes a través del diálogo.	,878	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.	,883
Organiza el aula de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.	,876	Reflexionas en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	,883
Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas.	,875	Participas en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	,884
Controla permanentemente la ejecución de su programación observando el nivel de impacto y el interés de los estudiantes.	,881	Participas en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	,886
Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas.	,874	Actúas de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	,889
Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	,878	Actúas y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	,884

Nota: Tomado de la confiabilidad del instrumento

## **2.8. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22.0, con lo que se realizaron el análisis de los datos estadísticos descriptivos e inferenciales presentado en tablas y figuras. Para la prueba de hipótesis se aplicó del coeficiente de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables previstas.

## **2.9. Aspectos éticos**

De acuerdo a las particularidades de la exploración se consideró los aspectos éticos que son importante ya que se trabajaron con docentes por lo tanto solicitamos el permiso a las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014, quienes nos asignaron el aprobamiento correspondiente para realizar el empleo de los cuestionarios sobre estilo de liderazgo y desempeño docente.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Análisis descriptivo de las variables

La previsión del análisis permite estructurar los niveles de cada variable en razón al objetivo de la investigación, para ello se presenta la distribución de datos de cada uno de ellos.

#### 3.1.1. Descripción de resultados de variable **Estilo de Liderazgo**

Tabla 12

*Niveles de la Variable Estilo del Liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	5,1
	Casi Nunca	12	15,4
	Algunas Veces	23	29,5
	Casi Siempre	22	28,2
	Siempre	17	21,8
	Total	78	100,0

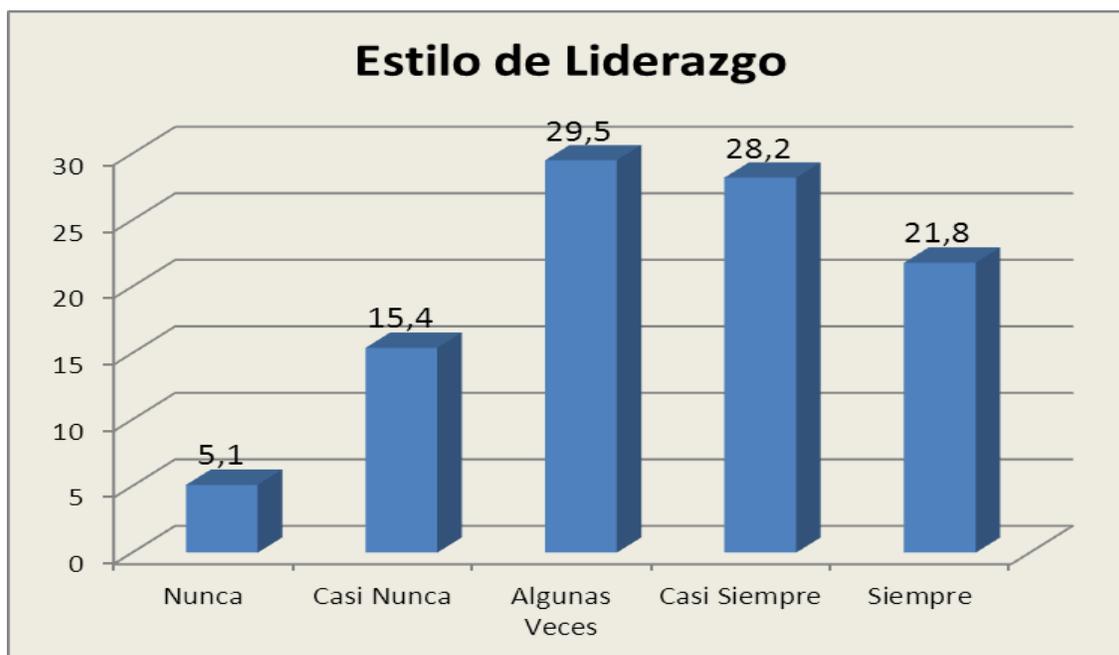


Figura 1: Resultado Global de la Variable Estilo de Liderazgo

En la tabla 12 y figura 1 en cuanto se refiere a los resultados de la variable estilo de liderazgo se observa el 21,8 % evalúan como siempre, el 28,2 % consideran que casi siempre se da el estilo de liderazgo, el 29,5 % consideran que algunas veces se da el estilo liderazgo; es decir que, los directivos carecen de un sólido estilo liderazgo que se traduzca en una actitud de apoyo, asesoría y acompañamiento a docentes, padres de familia y estudiantes, en los esfuerzos por el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, mientras que existe un 15,4 % que mencionan que casi nunca hay el estilo liderazgo y el 5,1 % evalúan en un nivel Nunca se da el estilo liderazgo .

Tabla 13

*Niveles de la Dimensión Líder Visionario*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	5,1
	Casi Nunca	12	15,4
	Algunas Veces	38	48,7
	Casi Siempre	13	16,7
	Siempre	11	14,1
	Total	78	100,0



Figura 2: Resultado de la Dimensión V Líder Visionario

En la tabla 13 y figura 2 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder visionario se observa el 14,1 % de los docentes aprecian la existencia del líder visionario, mientras que el 16,7 % consideran que casi siempre se da líder visionario pero existe un 48,7 % que consideran que algunas veces se da el líder visionario, mientras que existe un 15,4 % que mencionan que casi nunca y el 5,1 % rechaza afirmando que nunca se da el líder visionario.

Tabla 14

Niveles de la Dimensión Líder Democrático

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	7,7
	Casi Nunca	17,9
	Algunas Veces	28,2
	Casi Siempre	37,2
	Siempre	9,0
	Total	78

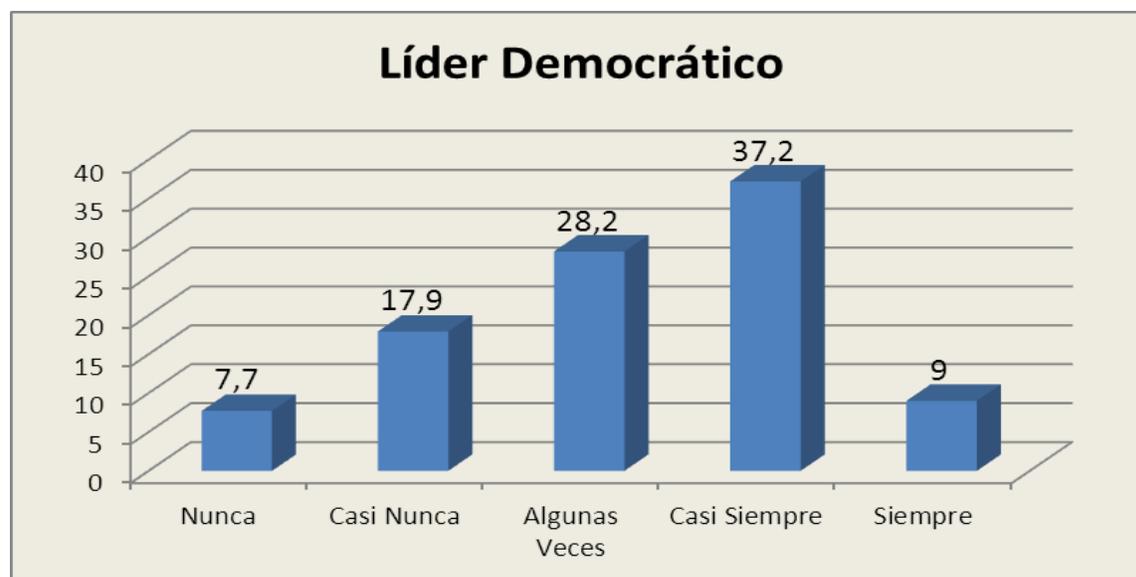


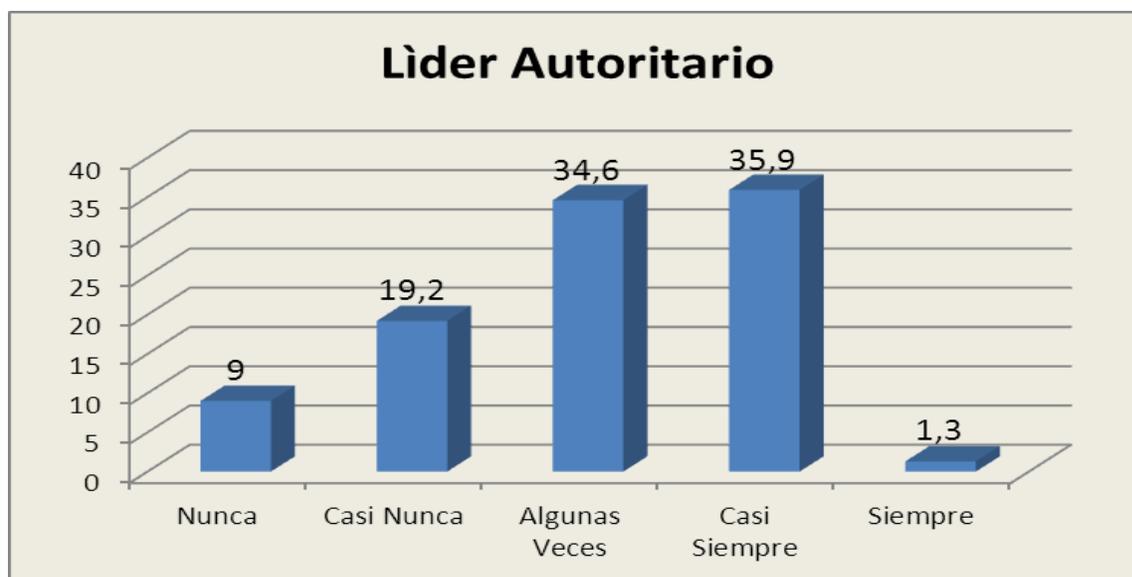
Figura 3: Resultado de la Dimensión *Líder Democrático*

En la tabla 14 y figura 3 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder democrático se observa el 9,0 % de los docentes aprecian la existencia del líder democrático, mientras que el 37,2 % consideran que casi siempre se da líder democrático, pero existe un 28,2 % que consideran que algunas veces se da el líder democrático, mientras que existe un 17,9 % que mencionan que casi nunca hay líder democrático y el 7,7 % rechaza afirmando que nunca se da el líder democrático.

Tabla 15

*Niveles de la Dimensión Líder Autoritario*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	7	9,0
	Casi Nunca	15	19,2
	Algunas Veces	27	34,6
	Casi Siempre	28	35,9
	Siempre	1	1,3
	Total	78	100.0



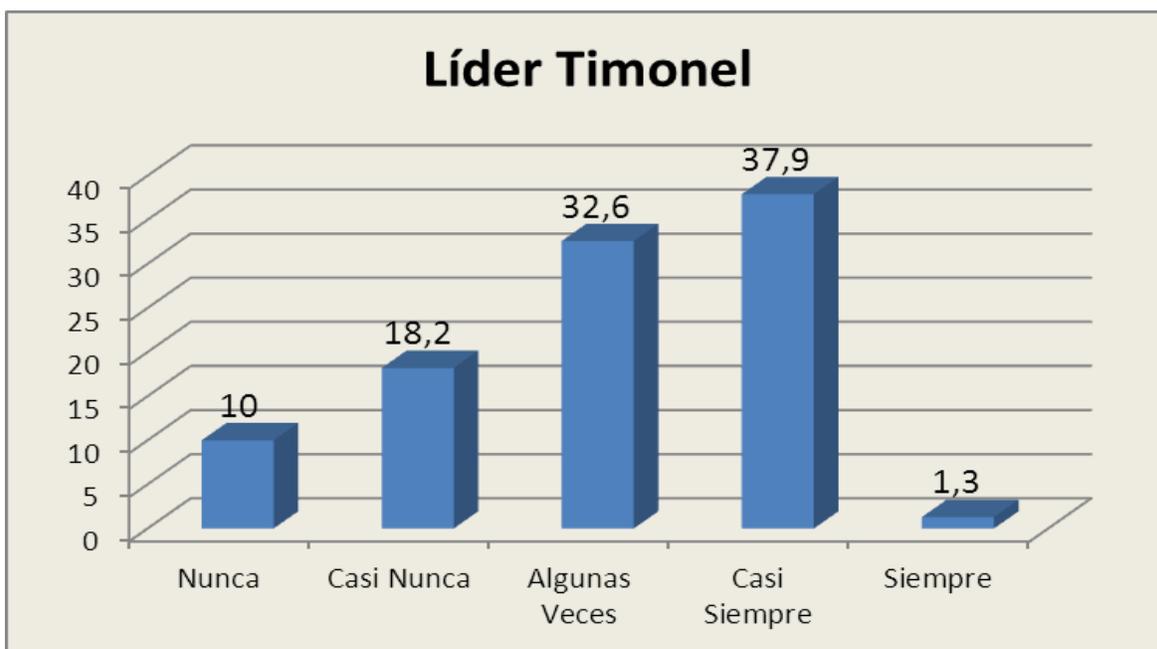
*Figura 4: Resultado de la Dimensión Líder Autoritario*

En la tabla 15 y figura 4 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder autoritario se observa el 1,3 % de los docentes aprecian la existencia del líder autoritario, mientras que el 35,9 % consideran que casi siempre se da el líder autoritario, pero existe un 34,6 % que consideran que algunas veces se da el líder autoritario, mientras que existe un 19,2 % que mencionan que casi nunca hay liderazgo timonel y el 9,0 % rechaza afirmando que nunca se da el líder autoritario.

Tabla 16

*Niveles de la Dimensión Líder Timonel*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	7	10,0
	Casi Nunca	15	18,2
	Algunas Veces	27	32,6
	Casi Siempre	28	37,9
	Siempre	1	1,3
	Total	78	100.0



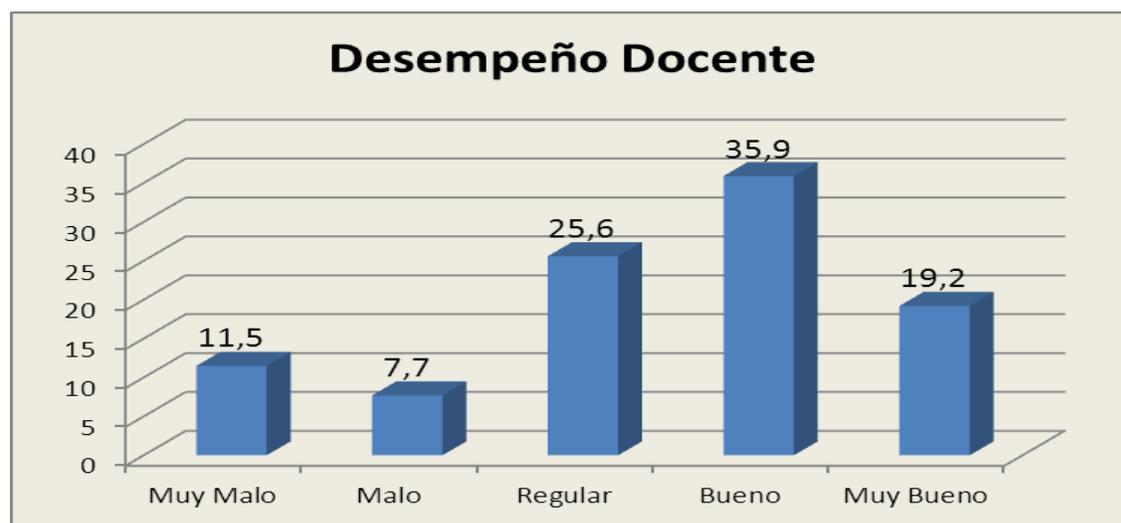
*Figura 5: Resultado de la Dimensión Líder Timonel*

En la tabla 16 y figura 4 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder timonel se observa el 1,3 % de los docentes aprecian la existencia del liderazgo timonel, mientras que el 37,9 % consideran que casi siempre se da el liderazgo timonel, pero existe un 32,6 % que consideran que algunas veces se da el liderazgo timonel, mientras que existe un 18,2 % que mencionan que casi nunca hay liderazgo timonel y el 10,0 % rechaza afirmando que nunca se da el liderazgo timonel.

Tabla: 17

*Resultado Global de la Variable Desempeño Docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy Malo	9	11,5
	Malo	6	7,7
	Regular	20	25,6
	Bueno	28	35,9
	Muy Bueno	15	19,2
	Total	78	100,0



*Figura 6: Resultado de la Dimensión Docente*

En la tabla 17 y figura 6 en cuanto se refiere a los resultados globales del desempeño docente se observa el 19,2 % de los docentes aprecian que, es muy buena el desempeño docente, mientras que el 35,9 % consideran bueno, pero existe un 25,6 % que consideran regular el desempeño que ejercen los docentes; es decir que los docentes necesitan tener una formación sólida, una capacitación permanente, gozar de una buena salud y siempre sentirse motivada cuando ejerce su labor, el 7,7 % mencionan que es malo el desempeño de los docentes y el 11,5 % a firman muy malo.

### **3.2. Prueba de hipótesis**

#### **Prueba estadística para la determinación de la normalidad.**

Para el estudio de los resultados obtenidos se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste.

Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

#### **PASO 1:**

Plantear la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alternativa ( $H_1$ ):

Hipótesis Nula ( $H_0$ ):

Los datos se aproximan a la normal

Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):

Los datos no se acercan a la normal

#### **PASO 2:**

Seleccionar el nivel de significancia = 99 %

#### **PASO 3:**

Para efectos de la presente investigación se ha determinado el error:

$$\alpha = 0,01$$

#### **PASO 4:**

Formulamos la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si  $\rho \geq ,01$ ; Se acepta la hipótesis nula

Si  $\rho < ,01$ ; Se rechaza la hipótesis nula

## Prueba de hipótesis

### Prueba de la hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Tabla 18

*Estilo de Liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2014*

Correlaciones			
		Los Estilos de Liderazgo	Desempeño Docente
Los Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 18, los estilos de liderazgos está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,864 representando ésta una correlación positiva muy alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de la hipótesis específica 1

H1. Existe relación significativa entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Tabla 19

*Líder Visionario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

<b>Correlaciones</b>			
		Líder Visionario	Desempeño Docente
Líder Visionario	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 19, la dimensión del líder visionario está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,695 representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de la hipótesis específica 2

H2. Existe relación significativa entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Tabla 20

*Líder Democrático y el desempeño en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

		<b>Correlaciones</b>	
		Líder Democrático	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Líder Democrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,867**
	Desempeño Docente	N	78
		Coeficiente de correlación	,867**
		1,000	,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 20, la dimensión del líder democrático está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,867 representando ésta una correlación positiva muy alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de la hipótesis específica 3

H3. Existe relación significativa entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

H0. No existe relación significativa entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

### Tabla 21

*Líder autoritario y el desempeño en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

Correlaciones			
		Líder Autoritario	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Líder Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,681**
		N	. 78
Desempeño Docente		Coeficiente de correlación	,681**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 .

N	78	78
---	----	----

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

Como se muestra en la tabla 21, la dimensión del líder autoritario está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,681 representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de la hipótesis específica 4

H4. Existe relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

#### Tabla 22

*Líder timonel y el desempeño en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

		Correlaciones		
			Líder Timonel	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Líder Timonel	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,625**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
N		78	78

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

Como se muestra en la tabla 22, la dimensión del líder timonel está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,625 representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1. DISCUSIÓN

En la tabla 19 los resultados nos indica un valor  $p$ -valor=0.000<0.01 y  $R_s= 0,864$ ; por lo tanto existe una correlación positiva muy alta entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente; es decir, si una se incrementa la otra también se incrementa.

Estos resultados se parecen a la pesquisa elaborado por Zarate (2011), en su estudio doctoral titulada liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Como objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia - Lima. La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Se tipifico como una investigación descriptiva y correlacional. El diseño de investigación es no experimental de corte transaccional o transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 5 directores, 201 maestros y 729 estudiantes de las 23 instituciones educativas de primaria de menores del distrito de Independencia de Lima. Para la indagación se empleó la técnica de la encuesta y se elaboró dos cuestionarios que estaba dirigido a los directores y docentes, antes de su aplicación previamente fue sometido a opiniones por juicio de experto acerca del liderazgo del director y desempeño del docente en su institución educativa, el segundo cuestionario está dirigida a los estudiantes, donde del mismo modo se solicitó las opiniones acerca del liderazgo y desempeño docente en su institución educativa. Se concluye la presencia de un alto grado (95%) de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus relativas dimensiones. Lo que significa que, dispersa el líder director en su labor en las dimensiones gestión pedagógica. Asimismo Cuevas, Díaz y Hidalgo (2008) en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural” Tuvo como objetivo determinar el liderazgo que ejercen los directores de Ceuta en sus respectivos centros. La investigación que presentamos representa un

estudio exploratorio sobre el liderazgo de los directores que trata de determinar aquellos aspectos de su gestión en los que resulta más patente. Para recoger la información se elaboró cuestionario aplicado incluyendo el Modelo de Excelencia considera como criterios que contribuyen a la calidad educativa. Las conclusiones de esta investigación señala: Una de las características del ejercicio de la dirección es la multiplicidad de tareas a las que hay que atender y ello puede llevarse a cabo de diferentes formas. El gestor es una persona imitativa, con falta de visión de futuro, centrado en el control, es una persona que administra, acepta las cosas como son y están. Sin embargo, el director líder, es él mismo, original, no imita, es innovador, creador, inspira confianza a sus compañeros y tiene una visión de futuro que se plasma en un determinado proyecto de escuela. El estudio realizado con los directores de Ceuta ha pretendido conocer cómo se refleja ese liderazgo en cada uno de los diferentes ámbitos que contribuyen a la calidad y la mejora de la escuela en vez de prestar atención a sus rasgos de personalidad

En la tabla 20 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,695$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre el liderazgo visionario y el desempeño docente. Este resultado es fundamentado por Robbins (2004), en donde señala que el liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente. El líder visionario se caracteriza por la capacidad para explicar la visión a los otros, es decir el líder traza sus metas y objetivos mediante una clara comunicación oral o escrita. También se expresa a través de su comportamiento. Esto requiere comportarse en formas que siempre transmitan y refuercen la visión. Finalmente poseer la capacidad de extender la visión a diferentes contextos.

En la tabla 21 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,867$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva muy alta entre el liderazgo democrático y el desempeño docente. Estos resultados es sustentado por Ponce (2009), en su tesis. El Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Académico. Deducen que en las tres instituciones educativas diferentes en su organización armonizan en que el estilo de

liderazgo desarrollado por la Dirección de las instituciones educativas es de carácter Democrático. El estilo de Liderazgo Democrático impartido por los directores(as) impacta en los profesores de manera eficiente, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que sus docentes se relacionan con los estudiantes de forma divertida y optimista, creando un clima favorable para el buen aprendizaje

En la tabla 22 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,681$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre el liderazgo autoritario y el desempeño. Este resultado es sustentado por Chiavenato (2006), quién señala que el líder autoritario fija las directrices sin participación del grupo, a medida que se requiere el líder determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizaran en la ejecución de las tareas, de modo imprevisible para el grupo.

En la tabla 23 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,625$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre el líder timonel y el desempeño docente. Este resultado es sustentado por Goleman (2006), quién señala que el este líder timonel no informa abiertamente la directiva, su coordinador, personal docente tienden a pronosticar lo que desea, es así, que se genera un ambiente desfavorable, ya que por un lado los maestros sienten que son oprimidos y asimismo no confían en ellos para realizar sus tareas y por consiguiente será asumido por el líder, con lo cual se debilita la moral en el ambiente de trabajo.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera**

El índice de correlación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente es; positiva muy alta a nivel de 0,864, lo que indica que existe una relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000 < 0.05$ ) existe una significancia; es decir, se acepta a la  $H_1$  “Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014”

**Segunda**

El índice de correlación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente es; positiva alta a nivel de 0,695, lo que indica que existe una relación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000 < 0.05$ ) existe una significancia es decir se acepta a la  $H_1$  por lo tanto sí existe una relación significativa entre el liderazgo visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**Tercera**

El índice de correlación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente es; positiva muy alta a nivel de 0,867, lo que indica que existe una relación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000 < 0.05$ ) existe una significancia; es decir se acepta a la  $H_1$ , por lo tanto sí existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**Cuarta**

El índice de correlación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente es; positiva alta a nivel de 0,681, lo que indica que existe una relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000<0.05$ ) existe una significancia; es decir se acepta a la  $H_1$ , por lo tanto sí existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**Quinto**

El índice de correlación entre el líder timonel y el desempeño docente es; positiva baja a nivel de 0,625, lo que indica que existe una relación entre el líder timonel y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000<0.05$ ) existe una significancia; es decir se acepta a la  $H_1$ , por lo tanto sí existe una relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

## **V. RECOMENDACIONES**

**Primera:** El Ministerio de educación debe establecer estrategias que permitan definir el estilo de liderazgo de los directores para impartir positivamente con sus docentes y mejorar el desempeño.

**Segunda:**

Los directivos de las Instituciones de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho deben establecer el liderazgo visionario con la finalidad principal en lograr que todos los miembros de la organización adopten una visión compartida y se sientan parte activa de ella.

**Tercera:**

Los docentes de las instituciones educativas deben propiciar la práctica de los valores democráticos como un medio de fortalecer en los estudiantes la autonomía.

**Cuarta:**

Los directores de las instituciones educativas deben erradicar el liderazgo autoritario y buscar una comunicación asertiva entre los docentes, estudiantes y padres de familia.

**Quinta:**

Los directores de las instituciones educativas deben practicar la transparencia en su gestión y dejar de lado la gestión de incertidumbre y caos como es la práctica de un liderazgo timonel.

## **VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- Abrile, M. I. (2004). *Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes*, Buenos Aires: Editorial Espasa Calpe.
- Adler, R y Marquardt, J. (2005). *Comunicación Organizacional: Principios y Prácticas para Negocios y Profesionales*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Álvarez, S. (2001) *La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología* (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Comunicación Social). Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/indice\\_alvarez\\_valverde.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/indice_alvarez_valverde.htm)
- Álvarez, S. y Cardona, S. y otros (2002). *Paradigmas de liderazgo*. Madrid. Mc Graw-Hill. Segunda Edición.
- Arteaga, V. (2006). *Grado de Relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional* (Tesis para optar el Grado de Magister en Educación). Recuperado de: <http://www.slideshare.net/liliana1912/grado-derelacionliderazgorelacionesinterpersonalesylostrabajadores>
- Ascanio, E. (1995). *El liderazgo del supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la tercera etapa de Educación Básica* (Tesis de maestría). (Acceso el 10 de marzo de 2013)
- Blanco, A. (1988) *Una Proposición para elaborar un Sistema de Evaluación del Personal Docente de los Liceos Militares Venezolanos*. (Mimeógrafo). Caracas.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bunge, M. (2010) *Las pseudociencias, ¡vaya timo!* Editorial Laetoli, Pamplona, España, p. 184

- Cabrera, A. (1999): "Clima organizacional en empresas chilenas", volumen 1, No 2. Recuperado de <http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/oclima.htm>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chamorro, M. (2005). *Factores Determinantes del Estilo de Liderazgo del Director-A*. (Tesis para optar Grado de Doctor- Madrid-2005). Recuperado de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/edu/ucm-t28589.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: Las organizaciones*. 6.<sup>a</sup> ed.) Colombia: McGraw-Hill.
- Cuevas, Díaz y Hidalgo (2008) "*Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto Pluricultural*" Revista de Currículo del Profesorado. Universidad de Granada Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev122COL3.pdf>.
- Dávalos, A (2012). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la IE "José María Arguedas N° 0087" de la UGEL N° 05 de SJL – Lima. Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte: Tesis inédita de maestría.*
- Davis, K y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. Octava edición. Editorial Mc Graw - Hill. Madrid, España.
- Estraño, A. (1980) Predicting Venezuelan student teacher success from academic and demographic variables available at the end of the basic cycle year. The Florida State University. Tesis Doctoral no Publicada. Tallahassee. Florida.
- Excell, D. (2003) *Lecturas sobre calidad de la educación*. San Salvador

- Fernández, J y Asensio, I. (1989). *Concepto del clima institucional. Apuntes de Educación. Dirección y Administración*, 32, p. 2-4
- Flores, R. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). (Acceso el 10 de marzo de 2013)
- Flores,J. (2007). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en una organización*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/flores\\_jj/pdf/flores\\_jj.pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/flores_jj/pdf/flores_jj.pdf)
- Goleman, D. (1999), *Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara Editor.
- Gomero, G. y Moreno, J. (1997). *Proceso de la investigación científica*. Lima: Fakir Editores.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados..* Madrid: Prentice-Hall.
- Hamachek, D. (1998). Self-concept and school achievement interaction dynamics and a tool for assessing the self-concept component. P.419.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. *Metodología de la investigación*. (5º. Ed.). México: McGrawHill.
- Hernández, S., Fernández,C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª edición). México:McGrawHill Interamericana.

- Koontz, H y Wehrich, H. (2002). *Administración, una Perspectiva Global*. Editorial Mc Graw-Hill. Décima edición. Colombia. Koosen, (1995). *Descubre tu liderazgo*. Ediciones Paulina.
- Landolfi, H. *"La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo."* (Buenos Aires, Editorial Dunken, 2010, ISBN 978-987-02-3828-7)
- Litwin y Stringer (1968) *Clima Organizacional*. BuenasTareas.com. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoria-De-Litwin-y-Stringer-Clima/267721.html>
- Lozano, S., Nizama, M (2008) *La Influencia de la Aplicación del Programa "Preparando Líderes" en el Fortalecimiento De la Calidad de Liderazgo de las Autoridades Estudiantiles del Nivel de Educación Secundaria en la Institución Educativa de Aplicación de la Universidad César Vallejo – Harvard College- Piura en el Año 2008.*.(Acceso el 15 de marzo de 2013)
- Mansilla, J (2007). *"Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución "Inmaculada Concepción".* Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima.
- Medina, W., Jiménez, L. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las II.EE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 Distrito de S.J.L. Lima. Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte: Tesis inédita de maestría.*

Ministerio de Educación. (2012). *Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

Ministerio de Educación. (2013). *Buen Desempeño Directivo*. <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Mosquera, J. (2004). Actitud del docente ante la cultura organizacional en la unidad educativa “La Glorieta” de Valencia. Estado de Carabobo.

Murillo, J. (2008). Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe. En UNESCO, *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO.

Nóchez, Mario. “*Gestión Educativa y Autosostenibilidad de los Centros de Recursos de Aprendizaje*”. Ponencia presentada a miembros de los Consejos Directivos Escolares de Educación Media, Santa Tecla, La Libertad, octubre de 2000.

OSORIO Alberto (2006) “*El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*”. Lima.

Picón, M (1990) Rol y Acción del Docente. Recuperado de: <http://www.clubensayos.com/Temas-Variados/ROL-Y-ACCI%C3%93N-DEL-DOCENTE/1810906.html>

Raza, H., Raza , N., Vásquez , S y Quispe , E (2012). *Desempeño Docente y El Rendimiento Académico de los Estudiantes del 6º Grado de Primaria de*

*Menores en el Área Lógico - Matemática, de las Instituciones Educativas Estatales de la Red Educativa 08 de san Juan de Lurigancho - UGEL 05 – Lima. Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte: Tesis inédita de maestría.*

Rojas, J. (1978) Bases para Juzgar la Eficiencia Docente (mimeógrafo). Maracay: Instituto Universitario Pedagógico Experimental "Rafael Alberto Escobar Lara".

Rubio, C. (1995). *El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo*. PLANIUC. Año XIV, N° 21. Venezuela

Sammons, P.; Hillman, J. y Mortimore, P. (1998). Características clave de las escuelas efectivas. México D.F.: Secretaría de Educación Pública.

Scheerens, J. (1992). *Effective schooling: research, theory and practice*. London: Cassell.

Sergiovanni, T.J (1995). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston, MA: Allyn and Bacon, 3rd edition.

Tabúas, M. Y Estacio, p. (1994, Octubre 21) Profesores Piratas Los grandes "Karmas" de los Liceos. El Nacional. P.C-2.

Uribe, M. (2005). *Liderazgo docente en la construcción de las culturas escolar de calidad*. Un desafío de orden superior. Recuperado de: <http://liderazgo.unesco.cl/documentos/DESAFIO.pdf>

Zaga, M., Mamani. (2011). *Relación del Clima Organizacional con el Desempeño Docente del Complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011*.

Zarate (2011) *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”*. Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bisttream/>

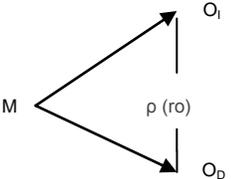
## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL Nº 05 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA-2014**

PROBLEMA	OBJTIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES																																																			
<p><b>2.6.1. Problema General.</b></p> <p>¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?</p> <p><b>2.6.2. Problemas Específicos.</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?</p> <p>¿Qué relación existe entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?</p>	<p><b>2.7.1. Objetivo General</b> Determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p><b>2.7.2. Objetivo Específicos</b> Establecer la relación entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>Establecer la relación entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>Establecer la relación entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>Establecer la relación entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p>	<p><b>3.1.- Hipótesis</b> <b>3.1.1 Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H0 No existe relación significativa entre el entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p><b>3.1.2. Hipótesis específicas</b></p> <p>H1 Si existe relación significativa y positiva entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H0 No existe relación significativa y positiva entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H2 Si existe relación significativa y positiva entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p>	<p><b>Tabla 1:</b> <b>Operacionalización de la Variable 1: Liderazgo Directivo</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>CRITERIOS</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA DE VALORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Líder Visionario</td> <td>Visión</td> <td>1 al 4</td> <td rowspan="10">1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre</td> </tr> <tr> <td>Anticipación</td> <td>5 al 7</td> </tr> <tr> <td>Oportunidades</td> <td>8 al 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Líder Democrático</td> <td>Orienta y delega</td> <td>11 al 12</td> </tr> <tr> <td>Capacidad para escuchar y debatir</td> <td>13 al 15</td> </tr> <tr> <td>Igualdad en el trato</td> <td>16 al 18</td> </tr> <tr> <td>Buenas relaciones</td> <td>19 al 20</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Líder Autoritario</td> <td>Toma de decisión compartida</td> <td>21 al 24</td> </tr> <tr> <td>Imposición de su voluntad</td> <td>25 al 27</td> </tr> <tr> <td>Excesiva supervisión</td> <td>28 al 30</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Líder Timonel</td> <td>Relación de sumisión</td> <td>31 al 33</td> </tr> <tr> <td>Incomunicación</td> <td>34 al 35</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Ambiente de trabajo hostil</td> <td>36 al 38</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaborado por los investigadores.</p> <p><b>Tabla 2:</b> <b>Operacionalización V. Desempeño Docente</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA Y VALORES</th> <th>NIVELES O RANGOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes</td> <td>Conoce y Comprende</td> <td>1,2,3</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Planifica La Enseñanza</td> <td>4,5,6,7,8,9,10</td> </tr> <tr> <td>Enseñanza para el aprendizaje de</td> <td>Clima Propicio para el Aprendizaje</td> <td>11,12,13,14,15,16,17</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEMS	ESCALA DE VALORES	Líder Visionario	Visión	1 al 4	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Anticipación	5 al 7	Oportunidades	8 al 10	Líder Democrático	Orienta y delega	11 al 12	Capacidad para escuchar y debatir	13 al 15	Igualdad en el trato	16 al 18	Buenas relaciones	19 al 20	Líder Autoritario	Toma de decisión compartida	21 al 24	Imposición de su voluntad	25 al 27	Excesiva supervisión	28 al 30	Líder Timonel	Relación de sumisión	31 al 33	Incomunicación	34 al 35		Ambiente de trabajo hostil	36 al 38	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Conoce y Comprende	1,2,3			Planifica La Enseñanza	4,5,6,7,8,9,10	Enseñanza para el aprendizaje de	Clima Propicio para el Aprendizaje	11,12,13,14,15,16,17
DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEMS	ESCALA DE VALORES																																																			
Líder Visionario	Visión	1 al 4	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre																																																			
	Anticipación	5 al 7																																																				
	Oportunidades	8 al 10																																																				
Líder Democrático	Orienta y delega	11 al 12																																																				
	Capacidad para escuchar y debatir	13 al 15																																																				
	Igualdad en el trato	16 al 18																																																				
	Buenas relaciones	19 al 20																																																				
Líder Autoritario	Toma de decisión compartida	21 al 24																																																				
	Imposición de su voluntad	25 al 27																																																				
	Excesiva supervisión	28 al 30																																																				
Líder Timonel	Relación de sumisión	31 al 33																																																				
	Incomunicación	34 al 35																																																				
	Ambiente de trabajo hostil	36 al 38																																																				
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS																																																		
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Conoce y Comprende	1,2,3																																																				
	Planifica La Enseñanza	4,5,6,7,8,9,10																																																				
Enseñanza para el aprendizaje de	Clima Propicio para el Aprendizaje	11,12,13,14,15,16,17																																																				

	<p>Lima-2014</p> <p>Establecer la relación entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p>	<p>2014</p> <p>H0 No existe relación significativa y positiva entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H3 Si existe relación significativa y positiva entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H0 No existe relación significativa y positiva entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H4 Si existe relación significativa y positiva entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p> <p>H0 No existe relación significativa y positiva entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">los estudiantes</td> <td>Conduce el Proceso de Enseñanza</td> <td>18,19,20, 21,22,23, 24</td> <td rowspan="5">1=Muy Malo 2=Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno</td> </tr> <tr> <td>Evalúa Permanentement e el Aprendizaje</td> <td>25,26,27, 28,29</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> <td>Participa</td> <td>30,31,32</td> </tr> <tr> <td>Establece Relaciones</td> <td>33,34,35</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td> <td>Reflexiona sobre su práctica</td> <td>36,37,38</td> </tr> <tr> <td>Ejerce su profesión desde una Ética</td> <td>39,40</td> </tr> </table>	los estudiantes	Conduce el Proceso de Enseñanza	18,19,20, 21,22,23, 24	1=Muy Malo 2=Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno	Evalúa Permanentement e el Aprendizaje	25,26,27, 28,29	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa	30,31,32	Establece Relaciones	33,34,35	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica	36,37,38	Ejerce su profesión desde una Ética	39,40	<table border="1"> <tr> <td>1=Muy Malo (100-115)</td> </tr> <tr> <td>2=Malo (116-131)</td> </tr> <tr> <td>3= Regular (132-147)</td> </tr> <tr> <td>4= Bueno (148-163)</td> </tr> <tr> <td>5= Muy Bueno (164-178)</td> </tr> </table>	1=Muy Malo (100-115)	2=Malo (116-131)	3= Regular (132-147)	4= Bueno (148-163)	5= Muy Bueno (164-178)
los estudiantes	Conduce el Proceso de Enseñanza	18,19,20, 21,22,23, 24	1=Muy Malo 2=Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy Bueno																						
	Evalúa Permanentement e el Aprendizaje	25,26,27, 28,29																							
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa	30,31,32																							
	Establece Relaciones	33,34,35																							
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica	36,37,38																							
	Ejerce su profesión desde una Ética	39,40																							
1=Muy Malo (100-115)																									
2=Malo (116-131)																									
3= Regular (132-147)																									
4= Bueno (148-163)																									
5= Muy Bueno (164-178)																									
<p>Fuente: Elaborado por los investigadores.</p>																									

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS	INTRODUCCIÓN															
<p>3.1. Tipo de Estudio</p> <p>Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los documentos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.</p> <p>3.2.- Diseño de Estudio</p> <p>La presente investigación se ubica en el diseño no experimental-transversal correlacional. Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) indican: pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad [...] cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales. (p. 155).</p> <p>Asimismo, podemos decir que es de carácter transversal, atendiendo a que se recolectan los datos en un solo momento. La gráfica de estudio es el siguiente:</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Es la muestra</p> <p>O<sub>1</sub>= Observación a la variable : Estilos de liderazgo</p> <p>O<sub>2</sub>= Observación a la variable: Desempeño docente</p> <p><math>\rho (ro)</math> = el coeficiente de correlación de Spearman para medir la correlación entre dos variables aleatorias continuas.</p> <p>Diagrama de estudio es el siguiente:</p> 	<p>Para el cálculo de la muestra variable estilos de liderazgo y desempeño docente se empleó la técnica de determinación muestral para una variable cuantitativa y una población conocida.</p> <p>Dónde:  n = Muestra  N=Tamaño de la población  Z<math>\alpha</math> = 1.96 Nivel de confianza al 95 %  o = Varianza de la población  e = Error de tolerancia</p> $n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2}$ <p><b>Ajuste Poblacional:</b></p> <p>Dónde:  n<sub>a</sub> = Muestra ajustada  N = muestra inicial  N= Población</p> $n_a = \frac{n}{1 \pm \frac{e^2}{N}}$ <table border="1" data-bbox="787 665 1134 1023"> <thead> <tr> <th>Valores:</th> <th>Tamaño de la Muestra de docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N=Tamaño de la población</td> <td>204</td> </tr> <tr> <td>o = Varianza de la</td> <td>4,00</td> </tr> <tr> <td><math>\alpha</math></td> <td>0,05</td> </tr> <tr> <td>Z<math>\alpha</math> = 1.96 Nivel de confianza al 95</td> <td>1,96</td> </tr> <tr> <td>e = Error de tolerancia</td> <td>0,70</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="787 1055 1134 1112"> <tr> <td>n =</td> <td style="text-align: center;">➔</td> <td>78</td> </tr> </table>	Valores:	Tamaño de la Muestra de docentes	N=Tamaño de la población	204	o = Varianza de la	4,00	$\alpha$	0,05	Z $\alpha$ = 1.96 Nivel de confianza al 95	1,96	e = Error de tolerancia	0,70	n =	➔	78	<p>Para evaluar la variable 1: los estilos de liderazgo de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho se elaborará un cuestionario que será tomado a los docentes. Este instrumento de evaluación fue elaborado teniendo en cuenta la opinión de doctores con experiencia y capacitación adecuada para definir la gestión educativa.</p> <p>Del mismo modo se procedió a evaluar la variable 2: Desempeño docente utilizando un instrumento denominado escala de estimación que se aplicó a los docentes de primaria de las instituciones educativas de la Red 08 de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Para la validez de los instrumentos se realizó a través de juicio de expertos.</p> <p>En cuanto a la confiabilidad de instrumentos se sometió a través del coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.</p>	<p>La tabulación y el procesamiento de la información se efectuaron con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.1, y el programa Excel por lo que permite presentar en tablas y figuras. Para presentar la descripción de los datos estadísticos se elaborarán tablas y barras con lo que se realizarán la distribución proporcional de los datos, para la prueba de hipótesis se aplicará la prueba de la independencia (Chi-cuadrado: p= 0.000 &lt; .005) y el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho (ro)</math> para medir la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística</li> <li>• Justificación</li> <li>• Problema</li> <li>• Hipótesis</li> <li>• Objetivos</li> </ul>
Valores:	Tamaño de la Muestra de docentes																		
N=Tamaño de la población	204																		
o = Varianza de la	4,00																		
$\alpha$	0,05																		
Z $\alpha$ = 1.96 Nivel de confianza al 95	1,96																		
e = Error de tolerancia	0,70																		
n =	➔	78																	

**ANEXO 2: Instrumento de Investigación**  
**CUESTIONARIO PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE ESTILO DE LIDERAZGO EN LAS II.EE.**  
**DE LA RED N° 08, UGEL N° 05 DISTRITO DE SJL. LIMA; 2014**

- El propósito de este instrumento es conocer sus opiniones sobre el desempeño docente.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud **LO QUE PIENSAS**.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Líder Visionario</b>	visión	1. El director planifica diferentes actividades para lograr la misión y visión institucional establecida en el PEI.					
		2. El director tiene una clara visión poderosa y posee un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.					
		3. El director su orientación se enfoca en el futuro, y es generalmente idealista y llena de					
		4. El director no se desanima ni se deja disuadir fácilmente lo que se propone.					
	Anticipación	5. El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.					
		6. El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.					
		7. El director organiza las reuniones pedagógicas con anticipación.					
	Oportunidades	8. El director aprovecha las oportunidades que se les presenta en la institución educativa.					
		9. El director aprovecha los recursos existentes de la comunidad.					
		10. El director saca provecho de los recursos humanos para organizar las comisiones de trabajo.					
<b>Líder Democrático</b>	Orienta y delega responsabilidades	11. Delega tareas a los docentes oportunamente.					
		12. Brinda oportunamente asesoría e información clara al personal que lo necesita.					
	Capacidad para escuchar y debatir	13. Acepta sin problemas las sugerencias					
		14. Promueve el consenso entre los padres y profesores.					
		15. Generalmente practica una comunicación horizontal.					
	Igualdad en el trato	16. Sanciona con imparcialidad a los docentes y otros miembros por las faltas o incumplimiento de funciones.					
		17. En cuanto a su actitud es honesto y justo.					
		18. Favorece una justa distribución de las tareas entre los profesores.					
	Cordialidad en las relaciones	19. Estimula y motiva permanentemente a todos los docentes por su buen desempeño.					
		20. Es amigable y cortés en sus relaciones con los docentes y la comunidad educativa.					
	Toma de decisión compartida	21. Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro de la institución.					
		22. Busca diversas soluciones en equipo considerando a los docentes.					

		23. Prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos, promoviendo la participación activa de toda la comunidad.					
		24. Clarifica y consensua con los profesores las metas y objetivos educativos.					
<b>Líder Autoritario</b>	Imposición de su voluntad	25. Asume una actitud autoritaria para resolver problemas.					
		26. Decide él solo lo que debe hacer y cómo hacerlo.					
		27. Resuelve un problema solo y sin consultar.					
	Excesiva supervisión	28. Supervisa personalmente todas las actividades.					
		29. Es muy exigente académicamente.					
		30. Genera un clima de miedo e inseguridad.					
Relación de sumisión	31. Considera innecesario el reconocimiento a los docentes por su esfuerzo.						
	32. La interacción entre directivos y docentes no es la adecuada.						
	33. Los directivos no le interesa que se promuevan las buenas relaciones humanas entre las personas de la institución.						
<b>Líder Timonel</b>	Incomunicación	34. El director demuestra celos en hacer conocer claramente la planificación de actividades a sus docentes.					
		35. El director no permite que los profesores tengan una comunicación fluida entre ellos.					
	Ambiente de trabajo Hostil	36. Existe un ambiente hostil de trabajo en la institución educativa					
		37. Entre nosotros predomina un ambiente hostil de amistad.					
		38. Se observa que hay celo profesional entre colegas					



**GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA APLICAR A LOS DOCENTES SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA UGEL Nº 05 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA-2014**

- El propósito de este instrumento es conocer sus opiniones sobre el desempeño docente.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud **LO QUE PIENSAS**.

MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	Conoce y Comprende	1. Desarrolla los nuevos conocimientos a partir de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.					
		2. Demuestra conocimientos actualizados del área curricular que enseña					
		3. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías psicopedagógicas.					
	Planifica la Enseñanza	4. Presenta la programación curricular tomando en cuenta las características individuales, socioculturales de sus estudiantes.					
		5. Selecciona los contenidos que desarrolla con los estudiantes del proyecto curricular de la institución educativa.					
		6. Diseña los procesos pedagógicos creativamente para despertar curiosidad, interés en los estudiantes, para lograr los aprendizajes previstos.					
		7. Contextualiza el diseño para el proceso de enseñanza tomando en cuentas las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
		8. Crea diverso recursos didácticos como soporte para el aprendizaje. De los estudiantes					
		9. Diseña una evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
		10. Logra los aprendizajes esperados diseñados en sus sesiones con coherencia.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima Propicio para el Aprendizaje	11. Promueve el cumplimiento de las normas de convivencias donde se evidencia los valores éticos.					
		12. Motivación permanente de los estudiantes permite conseguir los logros previstos de aprendizaje.					
		13. Promueve un ambiente acogedor para valorar las fortalezas y las oportunidades en el logro de aprendizajes.					

		14. Genera el respeto, cooperación con sus estudiantes permanentemente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.						
		15. Resuelve los problemas presentados con los estudiantes a través del diálogo.						
		16. Organiza el aula de manera segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad.						
		17. Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias vividas mejora el clima de aprendizaje.						
		18. Controlar permanente la ejecución de su programación permite elevar el nivel de impacto y el interés de los estudiantes.						
	Conduce el Proceso de Enseñanza	19. Utiliza los conocimientos de los estudiantes en la solución de problemas en forma oportuna.						
		20. Logra el propósito que los estudiantes comprendan los nuevos conocimientos en la sesión de clase, que corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible.						
		21. Desarrolla contenidos teóricos actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los estudiantes.						
		22. Desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.						
		23. Utiliza recursos y tecnologías diversas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.						
	Evalúa Permanentemente el Aprendizaje	24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.						
		25. Evalúa de forma diferenciada aplicando métodos y técnicas los aprendizajes esperados.						
		26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.						
		27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.						
		28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.						
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa en la elaboración y ejecución de los documentos de sesión	29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.					
			30. Demuestra Interacción con sus compañeros de trabajo y padres de familia para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico para mejorarla enseñanza.					
		Establece Relaciones	31. Influye su participación en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en					
			32. Presenta individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica para mejorar la calidad del servicio educativo de la escuela					
			33. Muestra evidencias del trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34. Enseña integrado la cultura, costumbres y recursos de su comunidad y entorno social.								

		35. Reúne a las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad para informar los retos de su trabajo pedagógico.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica	36. Reflexiona en reuniones de docentes sobre la práctica pedagógica e institucional y aprendizaje de sus estudiantes.					
		37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
		38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
	Ejerce su profesión desde una ética	39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
		40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

## Anexo 3: Carta de Autorización

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático".

San Juan de Lurigancho, 04 de Dicieml

Carta N° 001-2014.

Señor:

Director (a) de la Institución Educativa N° 1183 "Saúl Cantoral Hauama"

Presente:

Asunto: Autorización para aplicar instrumento de investigación

Por el presente me dirijo a Ud. Para saludarle cordialmente a nombre propio y de mi compañero estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, somos docentes de la IE N° 171-1 "JVA" José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho y a la vez solicitarle autorización para recogerle información mediante la aplicación de instrumentos de investigación titulado: **"Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014"**, instrumentos que serán aplicados a los docentes de las instituciones de la Educación Básica Regular.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y alto estima personal.

Atentamente



Mg. Santos Eli Vásquez Villacorta



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático".

San Juan de Lurigancho, 04 de Diciembre de 2014

Carta N° 001-2014.

Señor:

Director (a) de la Institución Educativa N° 0152 "José Carlos Mariátegui"

Presente:

Asunto: Autorización para aplicar instrumento de investigación

Por el presente me dirijo a Ud. Para saludarle cordialmente a nombre propio y de mi compañero estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, somos docentes de la IE N° 171-1 "JVA" José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho y a la vez solicitarle autorización para recogerle información mediante la aplicación de instrumentos de investigación titulado: **"Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014"**, instrumentos que serán aplicados a los docentes de las instituciones de la Educación Básica Regular.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y alto estima personal.

Atentamente



Mg. Santos Eli Vásquez Villacorta

*Proveído:  
Se autoriza para el  
día miércoles 10 de*



Subdirectoría  
C.P.P. 000571

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático".

San Juan de Lurigancho, 04 de Diciembre de 2014

Carta N° 001-2014.

Señor:

Director (a) de la Institución Educativa N°146 "" Su Santidad Juan Pablo II

Presente:

Asunto: Autorización para aplicar instrumento de investigación

Por el presente me dirijo a Ud. Para saludarle cordialmente a nombre propio y de mi compañero estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, somos docentes de la IE N° 171-1 "JVA" José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho y a la vez solicitarle autorización para recogerle información mediante la aplicación de instrumentos de investigación titulado: **"Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014"**, instrumentos que serán aplicados a los docentes de las instituciones de la Educación Básica Regular.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y alto estima personal.

Atentamente



Mg. Santos Eli Vasquez Villacorta





## Anexo 4: Carta de Validación

San Juan de Lurigancho, 04 de Diciembre de 2014

Carta N° 001-2014.

Señor:

Director (a) de la Institución Educativa

N° .....

Presente:

Asunto: Autorización para aplicar instrumento de investigación

---

Por el presente me dirijo a Ud. Para saludarle cordialmente a nombre propio y de mi compañero estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, somos docentes de la IE N° 171-1 “JVA” José Carlos Mariátegui – San Juan de Lurigancho y a la vez solicitarle autorización para recogerle información mediante la aplicación de instrumentos de investigación titulado: **“Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014”**, instrumentos que serán aplicados a los docentes de las instituciones de la Educación Básica Regular.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y alto estima personal.

Atentamente

.....  
Mg. Santos Elí Vásquez Villacorta



50	5	2	4	2	1	1	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	2	2	1	4	1	3	3	5	4	2	2	3	3	5	3	5	4	2	2	3	3	5	
51	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
52	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
53	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
54	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
55	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
56	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
57	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
58	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
59	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
60	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
61	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
62	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
63	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
64	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
65	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
66	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
67	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
68	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
69	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
70	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
71	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
72	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
73	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
74	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	
75	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	
77	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	1	2	2	3	3	4	2	3	1	
78	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3





## ANEXO 6

## MATRIZ DE VALORACIÓN

San Juan de Lurigancho, Setiembre del 2014

Oficio N° 001-2014  
Señor:  
Dr. ....

Ciudad:  
Presente:

Asunto: Validez de Contenido de instrumento por juicio de expertos.  
De nuestra especial consideración:

Es grato de dirigirnos a Usted para expresarle nuestros cordiales saludos y conociendo su alto nivel profesional así como su constante apoyo a los futuros profesionales, me dirijo a Ud. Para exponerle lo siguiente:

Actualmente desarrollamos la investigación titulada: "los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014" como requisito para optar el grado académico de Doctor en Educación con mención en Administración de la educación.

La investigación se desarrolla en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho-2014, en tal sentido para recopilar los datos, se ha diseñado los instrumentos de investigación y solicito a Ud. Tenga a bien darle la validación correspondiente para su posterior aplicación.

Por lo expuesto agradezco anticipadamente su valioso aporte que contribuirá al desarrollo de la investigación en la educación nacional.

Atentamente  
  
.....  
Mg. Santos Eli Vásquez Villacorta

Se adjunta.

Matriz de consistencia  
Matriz metodológico  
Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo  
Cuestionario para evaluar el Desempeño docente  
Matriz de validación instrumento-estilos de liderazgo  
Matriz de validación instrumento- Desempeño docente

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Santos Eli Vásquez Villacorta, estudiante ( ), egresado ( ), docente (x), del Programa Doctor en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10111522 con el artículo titulado "Los y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014". Declaro bajo juramento que:  
El artículo pertenece a mi autoría.

Mg. Santos Eli Vásquez Villacorta

- 1) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 2) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 3) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 4) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, 27 de Setiembre del 2014

Nombres y apellidos



Mg. Santos Eli Vásquez Villacorta

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS: "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL 05 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA-2014"**

**VARIABLE 1: Estilos de Liderazgo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
<p><b>Estilos de Liderazgo</b>                      Goleman (1999), define el liderazgo como la capacidad de influir en el estado emocional de otras personas mediante la persuasión y una comunicación convincente. Puede ser un líder efectivo quienes tienen inteligencia emocional, es decir, la capacidad de captar las emociones del grupo y conducirlos hacia un resultado positivo. Los estilos de liderazgo son:</p> <p><b>LÍDER VISIONARIO</b>                      Es la capacidad de crear y articular una visión atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente</p>	<p><b>Anticipación</b></p>	<p>Visión</p>	<p>1. El director planifica diferentes actividades para lograr la misión y visión institucional establecida en el PEI.                      2. El director tiene una clara visión poderosa y posee un entusiasmo incansable para alcanzar la misión.                      3. El director su orientación se enfoca en el futuro, y es generalmente idealista y llena de fe.                      4. El director no se desanima ni se deja disuadir fácilmente lo que se propone.                      5. El director prevé con anticipación las necesidades básicas de los alumnos y profesores.                      6. El director persuade con anticipación los posibles problemas que se da en la institución educativa.</p>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

: "Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo"

**OBJETIVO**

: Determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**DIRIGIDO A**

: Directivos y Docentes de I.I.EE del nivel primario de la RED 08 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

: *MONALES GUTIERREZ, RAUL*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR**

: *DOCTOR*

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
	<input checked="" type="checkbox"/>			

  
.....  
**FIRMA DE EVALUADOR**

VARIABLE 2: Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES
				MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	
Desempeño Docente Las enseñanzas de las competencias en el aprendizaje de los estudiantes, enseñanzas para el aprendizaje de los estudiantes.	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes La planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo	Conoce y comprende	1. Desarrolla los nuevos conocimientos a partir de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				✓		✓		✓		✓		
				✓		✓		✓		✓		
				✓		✓		✓		✓		
				✓		✓		✓		✓		
Desempeño Docente Las enseñanzas de las competencias en el aprendizaje de los estudiantes, enseñanzas para el aprendizaje de los estudiantes.	Planifica la Enseñanza	Conoce y comprende	2. Demuestra conocimientos actualizados del área curricular que enseña 3. Demuestra conocimiento actualizado de las teorías psicopedagógicas. 4. Presenta la programación curricular tomando en cuenta las características individuales, socioculturales de sus estudiantes. 5. Selecciona los contenidos que desarrolla con los estudiantes del proyecto curricular de la institución educativa.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
				✓		✓		✓		✓		
				✓		✓		✓		✓		
				✓		✓		✓		✓		
				✓		✓		✓		✓		



<p>15. Resuelve los problemas presentados con los estudiantes a través del diálogo.</p>							
<p>17. Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias vividas mejora el clima de aprendizaje.</p>							
<p>18. Controlar permanente la ejecución de su programación permite elevar el nivel de impacto y el interés de los estudiantes.</p>							
<p>19. Utiliza los conocimientos de los estudiantes en la solución de problemas en forma oportuna.</p>							
<p>20. Logra el propósito que los estudiantes comprendan los nuevos conocimientos en la sesión de clase, que corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.</p>							
<p>21. Desarrolla contenidos teóricos actualizados, rigurosos y comprensibles para todos los</p>							
<p>22. Desarrolla estrategias pedagógicas que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.</p>							
<p>23. Utiliza recursos y tecnologías diversas en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.</p>							
<p>24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>							

Conduce el Proceso de Enseñanza





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente"

**OBJETIVO** : Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**DIRIGIDO A** : Directivos y Docentes de II EE del nivel primario de la RED 08 UGEL-05 de San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *MORALES GARCERANOS, RAUC*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *DOCTOR.*

**VALORACIÓN** :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
-----------	-------	---------	------	----------

*[Handwritten Signature]*  
 .....  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo"

**OBJETIVO** : Determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**DIRIGIDO A** : Directivos y Docentes de I.I.EE del nivel primario de la RED 08 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *RARA TORRES HERACLIO FACUNDO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *Docente en Administración de la Educa*

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
-----------	-------	---------	------	----------

*[Firma]*

.....  
**FIRMA DE EVALUADOR**  
*DNI 20669226*  
*Fono 943206912*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente"

**OBJETIVO** : Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**DIRIGIDO A** : Directivos y Docentes de II .EE del nivel primario de la RED 08 UGEL- 05 de San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : *RAFA TORRES HERACLIO FALUNDO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : *DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA E D*

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
-----------	-------	---------	------	----------

**VALORACIÓN**

*[Firma]*  
 .....  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
*DM 20669226*  
*FONO 943206912*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "Cuestionario para evaluar los estilos de liderazgo"

**OBJETIVO** : Determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**DIRIGIDO A** : Directivos y Docentes de I.EE del nivel primario de la RED 08 UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : N. RAZA TORRES, NELLY GUACILLA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : DOCTOR ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
-----------	-------	---------	------	----------

.....  
**FIRMA DE EVALUADOR**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : "Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente"

**OBJETIVO** : Determinar qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

**DIRIGIDO A** : Directivos y Docentes de II EE del nivel primario de la RED 08 UGEL-05 de San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : RIVERA TORRES, NELLY GARCÉS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Docente I.E.M. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VALORACIÓN :

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo
-----------	-------	---------	------	----------

.....  
  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## **ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

## ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED O8 - UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

### 2. AUTOR

Nombre del autor: Santos Elí Vásquez Villacorta

Correo electrónico: [vasquezsantos0102@gmail.com](mailto:vasquezsantos0102@gmail.com)

Afiliación institucional: Universidad Cesar Vallejo

### 3. RESUMEN

La investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 - UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima. En este estudio se recurrió al uso de los procedimientos del método hipotético – deductivo, se elaboró dos cuestionarios para recoger los datos acerca del liderazgo directivos y docentes, para en uno y otro variable se utilizó la técnica de la encuesta, los datos logrados se trasladaron a la base de datos del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS 23.0). Los resultados se muestran que existe una relación significativa y positiva alta a nivel 0,864, entre las variables y la prueba de hipótesis indican que:  $p= 0.000 < 0.05$  se muestra una significancia; es decir, existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

**Palabras Clave:** *Estilos de liderazgo, líder visionario, líder democrático, líder autoritario, líder timonel y desempeño docente.*

#### 4. ABSTRACT

La investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 - UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima. En este estudio se recurrió al uso de los procedimientos del método hipotético – deductivo, se elaboró dos cuestionarios para recoger los datos acerca del liderazgo directivos y docentes, para en uno y otro variable se utilizó la técnica de la encuesta, los datos logrados se trasladaron a la base de datos del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS 23.0). Los resultados se muestran que existe una relación significativa y positiva alta a nivel 0,864, entre las variables y la prueba de hipótesis indican que:  $p= 0.000 < 0.01$  se muestra una significancia; es decir, existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

**Palabras Clave:** *Estilos de liderazgo, líder visionario, líder democrático, líder autoritario, líder timonel y desempeño docente.*

#### 5. INTRODUCCIÓN

La investigación tiene el propósito de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 - UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima. La finalidad de la pesquisa es determinara la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente. La calidad de un líder siempre ha sido, un factor importante en la vida humana, pero conforme pasa el tiempo se ha acrecentado la necesidad de líderes en la dirección de las instituciones educativas y la dificultad de hallar líderes para éste puesto. Esto se debe a los cambios que se han presentado a consecuencia de los avances de la ciencia y la tecnología, cambios que demuestran una gran intensidad competitiva en un mundo globalizado en que

vivimos nos obliga a replantear nuevas paradigmas en la educación, existen varias tesis en el ámbito nacional e internacional.

La investigación se sustenta en los fundamentos científicos de la gestión educativa, donde el marco teórico de esta investigación, se examinan varias teorías, posiciones y postulados, de autores con relación a las variables estilos de liderazgo y desempeño docente, que fundamentan el desarrollo de la investigación.

En cuanto a la primera variable sobre Estilos de liderazgo. Goleman (1999, p.87), define como:

El liderazgo como la capacidad de influir en el estado emocional de otras personas mediante la persuasión y una comunicación convincente. Puede ser líder efectivo quienes tienen inteligencia emocional, es decir, la capacidad de captar las emociones del grupo y conducirlo hacia un resultado positivo. Los estilos que define Goleman son el líder visionario, el coaching, afiliativo, democrático, el autoritario y el timonel.

En cuanto se refiere a la variable de Desempeño Docente Ministerio de Educación 2012, p.17, define como:

El desempeño docente se calificó como las enseñanzas de las competencias en los cuatro dominios: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El problema de investigación fue ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014?, el objetivo general fue Determinar qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL

Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014. Y la hipótesis se anunció de la siguiente manera: Existe relación significativa entre el entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

La población del presente estudio estuvo constituida por 204 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL Nº 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Para el cálculo de la muestra variable estilos de liderazgo y desempeño docente se empleó la técnica de determinación muestral para una variable cuantitativa y una población conocida.

Se tomó como antecedentes nacionales e internacionales los estudios realizados de: Mansilla (2013), realizó una pesquisa titulada la “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 al 2005 en la institución “Inmaculada Concepción” de Los Olivos, Medina y Jiménez (2013), en el trabajo de investigación titulado el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las II.EE. de la Red Nº 09, UGEL Nº 05 Distrito de SJL. Lima, Quispe, Raza, Raza, y Vásquez (2012), en la investigación titulada desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 6º grado de Primaria de Menores en el área Lógico - Matemática, de las instituciones educativas estatales de la red educativa 08 de san Juan de Lurigancho - UGEL 05 – Lima, Zarate (2011), en su estudio doctoral titulada liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima, López (2010), en su tesis titulada “variables asociadas a la gestión escolar como factores de calidad educativa” en la Universidad Austral de Chile, Sacca, (2010), en su tesis de investigación tuvo como propósito demostrar la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los maestros en una institución educativa Monje (2010), en su tesis titulada la influencia de la gestión institucional y administrativa en los resultados de la gestión pedagógica en las instituciones educativas secundarias de la Ugel El Collao, Cáceres (2010), en su trabajo doctoral titulada la gestión administrativa del director y su influencia en

la presentación del servicio educativo en las instituciones educativas públicas de educación primaria de los asentamientos humanos de Dulanto, Santa Rosa y Gambeta del Callao, Lozano y Nizama, (2009), En su trabajo de investigación que lleva por título: La Influencia de la Aplicación del Programa “Preparando Líderes” en el Fortalecimiento de la Calidad de Liderazgo de las Autoridades Estudiantiles del Nivel de Educación Secundaria en la Institución Educativa de Aplicación de la Universidad César Vallejo – Harvard College- Piura, Ponce, (2009). En su tesis. El Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Académico,

Flores, (2009). En su trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte, Arteaga, (2009). En una investigación sobre el liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por la comunidad educativa de un colegio del centro de la ciudad de Lima, Rincón, (2008). En su trabajo de investigación titulada relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Cortéz, (2008). En su trabajo de investigación Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en el Ambiente Educativo, Flores, (2008), en su tesis doctoral titulada: “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la apreciación y valoración de los estudiantes del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N° 06 Ate-Vitarte”. Ascanio, E (2009). Realizó una investigación titulada "El liderazgo del Supervisor y la motivación hacia el mejoramiento profesional en los docentes que laboran en la I y II etapa de Educación Básica en Altigracia de Orituco, Estado Guárico – Venezuela”.

## 6. METODOLOGÍA

### **Tipo de estudio.**

Para Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los documentos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

### 3.2.- Diseño de Estudio

#### **Diseño**

La presente investigación se ubica en el diseño no experimental-transversal correlacional. Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) indican: pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad [...] cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales. (p. 155).

#### **Población, muestra y muestreo**

##### **Población.**

El trabajo de investigación está compuesto por una población de los 204 docentes de los colegios que pertenecen a la Red Educativa 08 de San Juan de Lurigancho – UGEL 05.

##### **Muestra.**

Para realizar la muestra se aplicó la técnica de muestreo aleatorio estratificado, que se organiza la población en conjunto (estratos). Se trata de que los grupos de interés queden correctamente ordenado y, por lo tanto, representados en la partición. Desde un punto de vista probabilístico, se examina que existe sub poblaciones muy específico dentro de la población donde la distribución de la variable que se analiza experimenta variaciones. Cada estrato funciona independientemente de los demás. Por tanto, se elegirán muestras aleatorias

simples para cada uno de los estratos. La distribución de la muestra en función de los distintos estratos se denomina afijación

## **Muestreo**

Técnica de muestreo aleatorio estratificado, que se organiza la población en conjunto (estratos), docentes de los colegios que pertenecen a la Red Educativa 08 de San Juan de Lurigancho – UGEL 05..

## **Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **La técnica**

La técnica de selección de los insumos se realizara mediante la aplicación de dos herramientas diseñadas para tal fin en base a la operacionalización de la variable, la misma que se procederá a evaluar mediante el sistema de validez y confiabilidad.

### **Instrumentos.**

El Instrumento para comprobar ambas variables: Los estilos de liderazgo y el desempeño docente se utilizó el cuestionario y la técnica empleada fue la de la observación, primeramente fue imprescindible que estos instrumentos utilizados sean confiables y válidos para asegurar la validez interna de los resultados. Es decir que los instrumentos deben medir lo que el investigador se propone medir (validez) y que los datos puedan ser repetidos en diferentes mediciones (confiabilidad). Hernández, (2010)

### **Procedimiento de recolección de datos.**

Posteriormente se realizó la base de datos de los puntajes de las variables y se procedió a analizar los datos en la evaluación estadístico SPSS V20. El análisis de datos consistió en el análisis de frecuencias y porcentajes expresados en gráficos de barras, para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

### Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22.0, con lo que se realizaron el análisis de los datos estadísticos descriptivos e inferenciales presentado en tablas y figuras. Para la prueba de hipótesis se aplicó del coeficiente de correlación de Spearman para determinar el grado de relación entre las variables previstas.

## 7. RESULTADOS

### 3.1.1. Descripción de resultados de variable Estilo de Liderazgo

Tabla 12

*Niveles de la Variable Estilo del Liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	5,1
	Casi Nunca	12	15,4
	Algunas Veces	23	29,5
	Casi Siempre	22	28,2
	Siempre	17	21,8
	Total	78	100,0

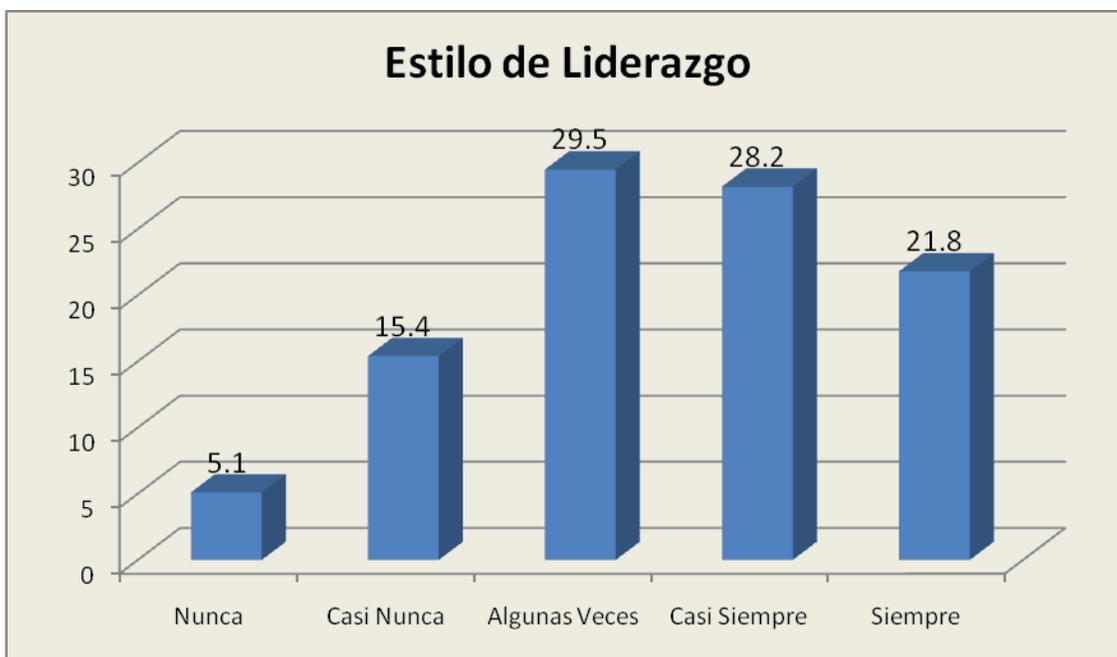


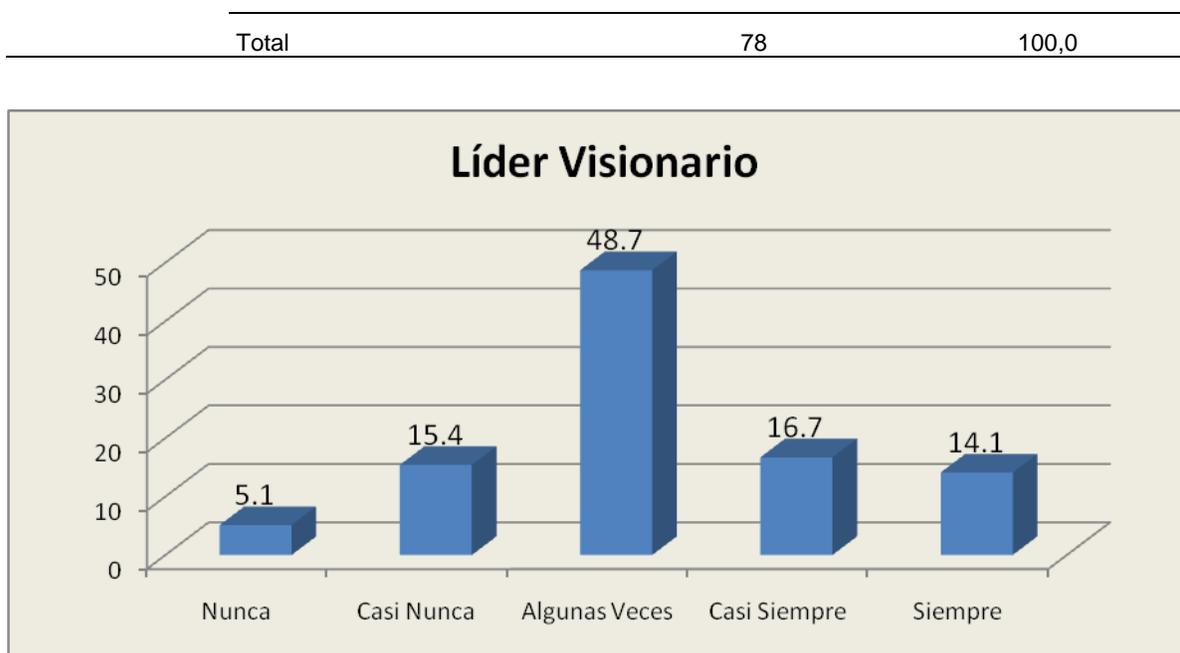
Figura 1: Resultado Global de la Variable Estilo de Liderazgo

En la tabla 12 y figura 1 en cuanto se refiere a los resultados de la variable estilo de liderazgo se observa el 21,8 % evalúan como siempre, el 28,2 % consideran que casi siempre se da el estilo de liderazgo, el 29,5 % consideran que algunas veces se da el estilo liderazgo; es decir que, los directivos carecen de un sólido estilo liderazgo que se traduzca en una actitud de apoyo, asesoría y acompañamiento a docentes, padres de familia y estudiantes, en los esfuerzos por el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, mientras que existe un 15,4 % que mencionan que casi nunca hay el estilo liderazgo y el 5,1 % evalúan en un nivel Nunca se da el estilo liderazgo .

Tabla 13

*Niveles de la Dimensión Líder Visionario*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	5,1
	Casi Nunca	12	15,4
	Algunas Veces	38	48,7
	Casi Siempre	13	16,7
	Siempre	11	14,1



*Figura 2: Resultado de la Dimensión V Líder Visionario*

En la tabla 13 y figura 2 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder visionario se observa el 14,1 % de los docentes aprecian la existencia del líder visionario, mientras que el 16,7 % consideran que casi siempre se da líder visionario pero existe un 48,7 % que consideran que algunas veces se da el líder visionario, mientras que existe un 15,4 % que mencionan que casi nunca y el 5,1 % rechaza afirmando que nunca se da el líder visionario.

Tabla 14

*Niveles de la Dimensión Líder Democrático*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	7,7
Casi Nunca	14	17,9
Algunas Veces	22	28,2
Casi Siempre	29	37,2
Siempre	7	9,0
<b>Válidos</b>		
Total	78	100,0

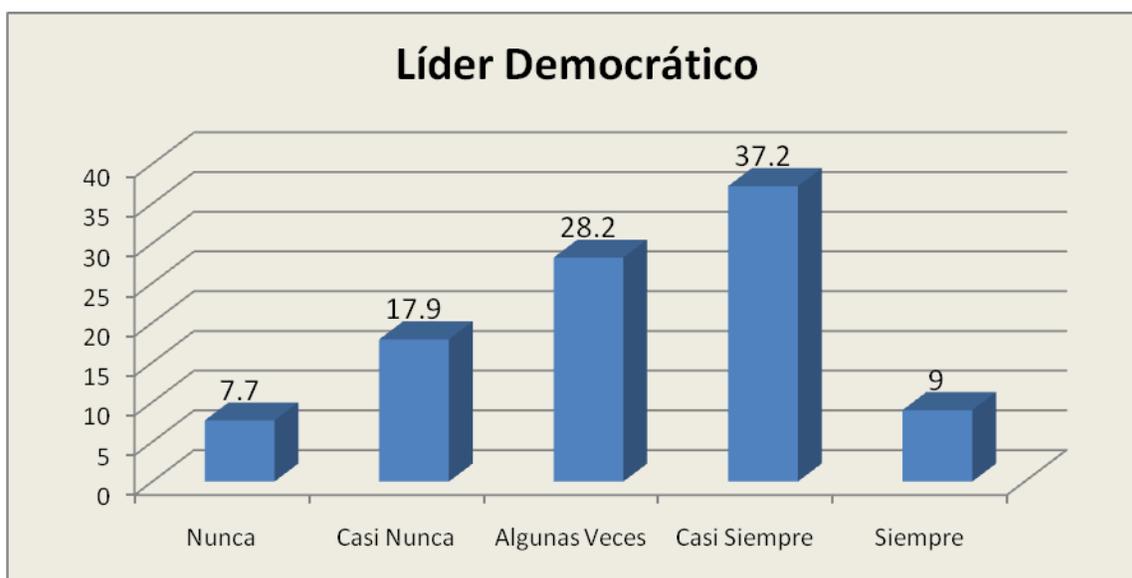


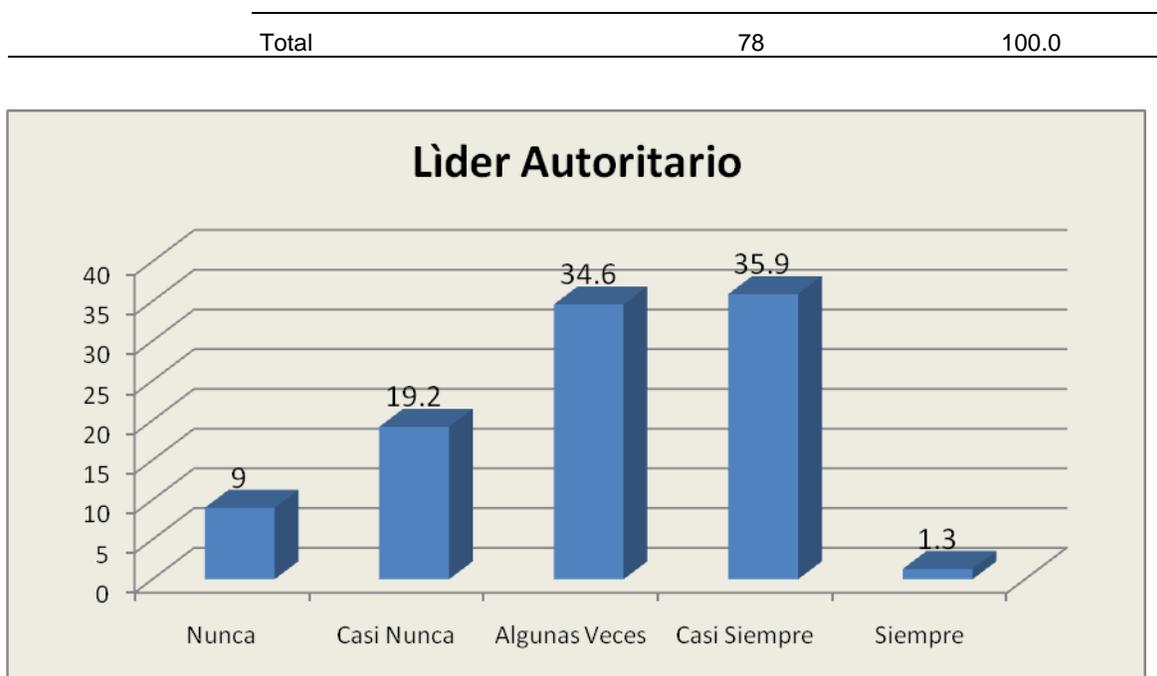
Figura 3: Resultado de la Dimensión *Líder Democrático*

En la tabla 14 y figura 3 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder democrático se observa el 9,0 % de los docentes aprecian la existencia del líder democrático, mientras que el 37,2 % consideran que casi siempre se da líder democrático, pero existe un 28,2 % que consideran que algunas veces se da el líder democrático, mientras que existe un 17,9 % que mencionan que casi nunca hay líder democrático y el 7,7 % rechaza afirmando que nunca se da el líder democrático.

Tabla 15

*Niveles de la Dimensión Líder Autoritario*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	7	9,0
	Casi Nunca	15	19,2
	Algunas Veces	27	34,6
	Casi Siempre	28	35,9
	Siempre	1	1,3



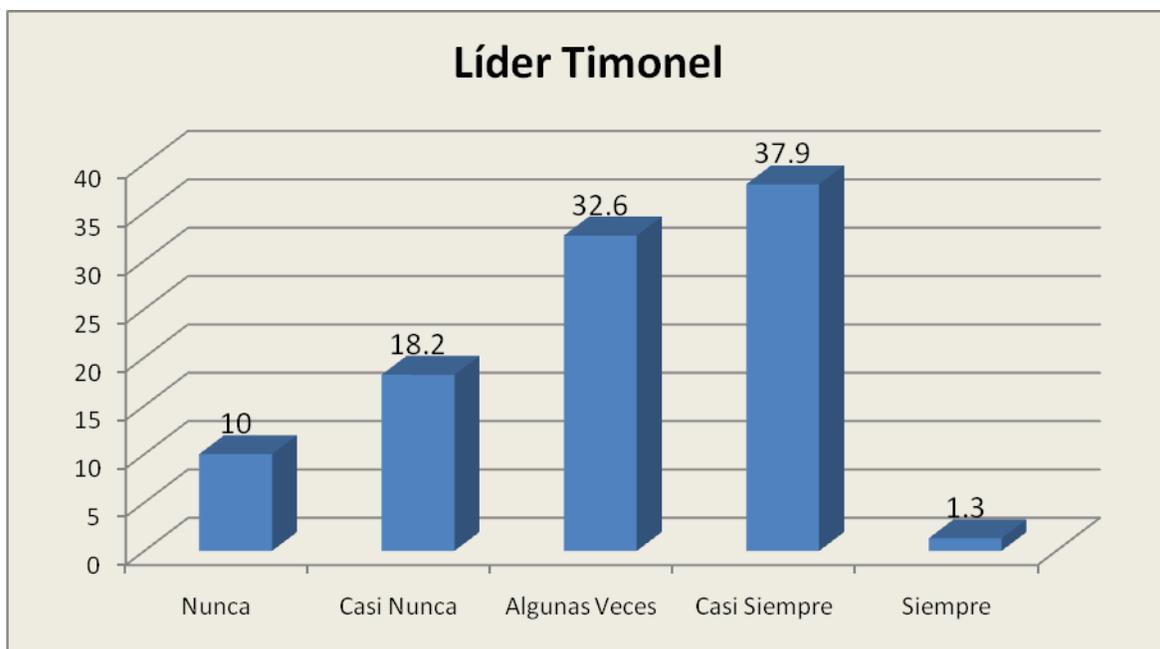
*Figura 4: Resultado de la Dimensión Líder Autoritario*

En la tabla 15 y figura 4 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder autoritario se observa el 1,3 % de los docentes aprecian la existencia del líder autoritario, mientras que el 35,9 % consideran que casi siempre se da el líder autoritario, pero existe un 34,6 % que consideran que algunas veces se da el líder autoritario, mientras que existe un 19,2 % que mencionan que casi nunca hay liderazgo timonel y el 9,0 % rechaza afirmando que nunca se da el líder autoritario.

Tabla 16

*Niveles de la Dimensión Líder Timonel*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	7	10,0
	Casi Nunca	15	18,2
	Algunas Veces	27	32,6
	Casi Siempre	28	37,9
	Siempre	1	1,3
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100.0</b>



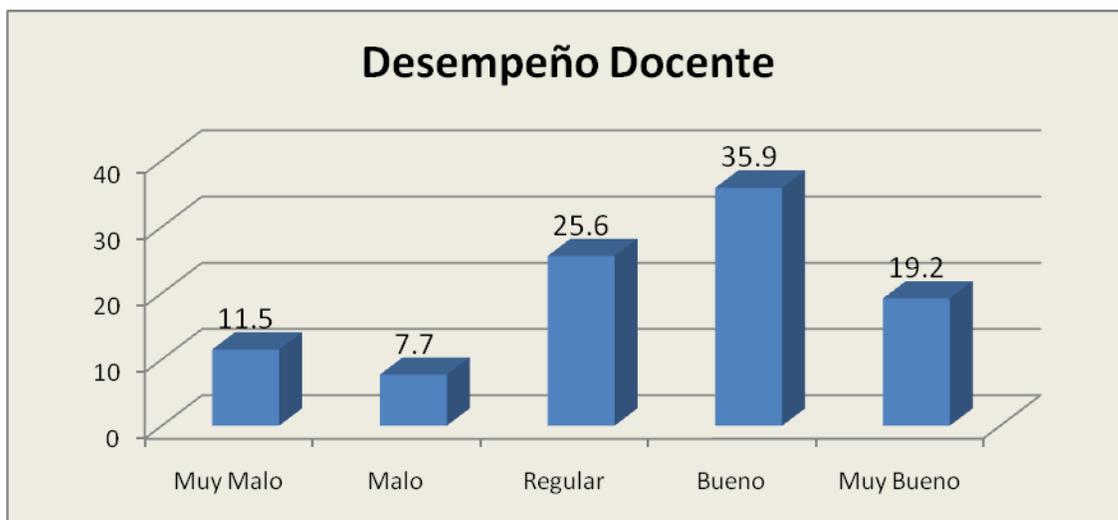
*Figura 5: Resultado de la Dimensión Líder Timonel*

En la tabla 16 y figura 4 en cuanto se refiere a los resultados de la dimensión líder timonel se observa el 1,3 % de los docentes aprecian la existencia del liderazgo timonel, mientras que el 37,9 % consideran que casi siempre se da el liderazgo timonel, pero existe un 32,6 % que consideran que algunas veces se da el liderazgo timonel, mientras que existe un 18,2 % que mencionan que casi nunca hay liderazgo timonel y el 10,0 % rechaza afirmando que nunca se da el liderazgo timonel.

Tabla: 17

*Resultado Global de la Variable Desempeño Docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy Malo	9	11,5
	Malo	6	7,7
	Regular	20	25,6
	Bueno	28	35,9
	Muy Bueno	15	19,2
	Total	78	100,0



*Figura 6: Resultado de la Dimensión Docente*

En la tabla 17 y figura 6 en cuanto se refiere a los resultados globales del desempeño docente se observa el 19,2 % de los docentes aprecian que, es muy buena el desempeño docente, mientras que el 35,9 % consideran bueno, pero existe un 25,6 % que consideran regular el desempeño que ejercen los docentes; es decir que los docentes necesitan tener una formación sólida, una capacitación permanente, gozar de una buena salud y siempre sentirse motivada cuando ejerce su labor, el 7,7 % mencionan que es malo el desempeño de los docentes y el 11,5 % a firman muy malo.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Prueba de la hipótesis general**

Hi. Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Tabla 19

*Estilo de Liderazgo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2014*

<b>Correlaciones</b>			
		Los Estilos de Liderazgo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Los Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,864**
		N	78
Desempeño Docente		Coeficiente de correlación	,864**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	78

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

Como se muestra en la tabla 19, los estilos de liderazgos está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,864 representando ésta una correlación positiva muy alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de la hipótesis específica 1

H1. Existe relación significativa entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre el líder visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Tabla 20

*Líder Visionario y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

<b>Correlaciones</b>			
		Líder Visionario	Desempeño Docente
Líder Visionario	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 20, la dimensión del líder visionario está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,695 representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de la hipótesis específica 2

H2. Existe relación significativa entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre el líder democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

Tabla 21

*Líder Democrático y el desempeño en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

		<b>Correlaciones</b>		
		Líder Democrático	Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Líder Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Docente	N	78	78
		Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 21, la dimensión del líder democrático está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,867 representando ésta una correlación positiva muy alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de la hipótesis específica 3

H3. Existe relación significativa entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

H0. No existe relación significativa entre el líder autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

### Tabla 22

*Líder autoritario y el desempeño en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

<b>Correlaciones</b>			
		Líder Autoritario	Desempeño Docente
Líder Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 22, la dimensión del líder autoritario está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primarias de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,681 representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### Prueba de la hipótesis específica 4

H4. Existe relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

H0. No existe relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014.

#### Tabla 23

*Líder timonel y el desempeño en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014*

<b>Correlaciones</b>			
		Líder Timonel	Desempeño Docente
Líder Timonel	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	78	78
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	78	78

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

Como se muestra en la tabla 23, la dimensión del líder timonel está relacionada directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2014. Según la correlación de Spearman = ,625 representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor = ,000 < 0,01, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## 8. DISCUSIÓN

En la tabla 19 los resultados nos indica un valor p-valor=0.000<0.01 y  $R_s= 0,864$ ; por lo tanto existe una correlación positiva muy alta entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente; es decir, si una se incrementa la otra también se incrementa.

Estos resultados se parecen a la pesquisa elaborado por Zarate (2011), en su estudio doctoral titulada liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Como objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia - Lima. La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Se tipifico como una investigación descriptiva y correlacional. El diseño de investigación es no experimental de corte transaccional o transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 5 directores, 201 maestros y 729

estudiantes de las 23 instituciones educativas de primaria de menores del distrito de Independencia de Lima. Para la indagación se empleó la técnica de la encuesta y se elaboró dos cuestionarios que estaba dirigido a los directores y docentes, antes de su aplicación previamente fue sometido a opiniones por juicio de experto acerca del liderazgo del director y desempeño del docente en su institución educativa, el segundo cuestionario está dirigida a los estudiantes, donde del mismo modo se solicitó las opiniones acerca del liderazgo y desempeño docente en su institución educativa. Se concluye la presencia de un alto grado (95%) de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus relativas dimensiones. Lo que significa que, dispersa el líder director en su labor en las dimensiones gestión pedagógica. Asimismo Cuevas, Díaz y Hidalgo (2008) en su trabajo de investigación titulado "Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluri-cultural" Tuvo como objetivo determinar el liderazgo que ejercen los directores de Ceuta en sus respectivos centros. La investigación que presentamos representa un estudio exploratorio sobre el liderazgo de los directores que trata de determinar aquellos aspectos de su gestión en los que resulta más patente. Para recoger la información se elaboró cuestionario aplicado incluyendo el Modelo de Excelencia considera como criterios que contribuyen a la calidad educativa. Las conclusiones de esta investigación señala: Una de las características del ejercicio de la dirección es la multiplicidad de tareas a las que hay que atender y ello puede llevarse a cabo de diferentes formas. El gestor es una persona imitativa, con falta de visión de futuro, centrado en el control, es una persona que administra, acepta las cosas como son y están. Sin embargo, el director líder, es él mismo, original, no imita, es innovador, creador, inspira confianza a sus compañeros y tiene una visión de futuro que se plasma en un determinado proyecto de escuela. El estudio realizado con los directores de Ceuta ha pretendido conocer cómo se refleja ese liderazgo en cada uno de los diferentes ámbitos que contribuyen a la calidad y la mejora de la escuela en vez de prestar atención a sus rasgos de personalidad

En la tabla 20 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,695$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre el liderazgo visionario y el desempeño docente. Este resultado es fundamentado por Robbins (2004), en donde señala que el liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente. El líder visionario se caracteriza por la capacidad para explicar la visión a los otros, es decir el líder traza sus metas y objetivos mediante una clara comunicación oral o escrita. También se expresa a través de su comportamiento. Esto requiere comportarse en formas que siempre transmitan y refuercen la visión. Finalmente poseer la capacidad de extender la visión a diferentes contextos.

En la tabla 21 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,867$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva muy alta entre el liderazgo democrático y el desempeño docente. Estos resultados es sustentado por Ponce (2009), en su tesis. El Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Académico. Deducen que en las tres instituciones educativas diferentes en su organización armonizan en que el estilo de liderazgo desarrollado por la Dirección de las instituciones educativas es de carácter Democrático. El estilo de Liderazgo Democrático impartido por los directores(as) impacta en los profesores de manera eficiente, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que sus docentes se relacionan con los estudiantes de forma divertida y optimista, creando un clima favorable para el buen aprendizaje

En la tabla 22 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,681$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre el liderazgo autoritario y el desempeño. Este resultado es sustentado por Chiavenato (2006), quién señala que el líder autoritario fija las directrices sin participación del grupo, a medida que se requiere el líder determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizaran en la ejecución de las tareas, de modo imprevisible para el grupo.

En la tabla 23 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0.000<0.01$  y  $R_s= 0,625$ ; por lo tanto, existe una correlación positiva alta entre el líder timonel y el desempeño docente. Este resultado es sustentado por Goleman (2006), quién señala que el este líder timonel no informa abiertamente la directiva, su coordinador, personal docente tienden a pronosticar lo que desea, es así, que se genera un ambiente desfavorable, ya que por un lado los maestros sienten que son oprimidos y asimismo no confían en ellos para realizar sus tareas y por consiguiente será asumido por el líder, con lo cual se debilita la moral en el ambiente de trabajo.

## **9. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El índice de correlación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente es; positiva muy alta a nivel de 0,864, lo que indica que existe una relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000< 0.05$ ) existe una significancia; es decir, se acepta a la  $H_i$  “Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014”

### **Segunda**

El índice de correlación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente es; positiva alta a nivel de 0,695, lo que indica que existe una relación entre el liderazgo visionario y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p= 0.000<0.01$ ) existe una significancia es decir se acepta a la  $H_i$  por los tanto sí existe una relación significativa entre el liderazgo visionario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

### **Tercera**

El índice de correlación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente es; positiva muy alta a nivel de 0,867, lo que indica que existe una relación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p=0.000<0.01$ ) existe una significancia; es decir se acepta a la  $H_1$ , por lo tanto sí existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

#### **Cuarta**

El índice de correlación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente es; positiva alta a nivel de 0,681, lo que indica que existe una relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p=0.000<0.05$ ) existe una significancia; es decir se acepta a la  $H_1$ , por lo tanto sí existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

#### **Quinto**

El índice de correlación entre el líder timonel y el desempeño docente es; positiva baja a nivel de 0,625, lo que indica que existe una relación entre el líder timonel y el desempeño docente. Según la prueba de hipótesis  $p=0.000<0.05$ ) existe una significancia; es decir se acepta a la  $H_1$ , por lo tanto sí existe una relación significativa entre el líder timonel y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 08 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Santos Elí Vásquez Villacorta estudiante ( ), egresado ( x), docente ( ), del Programa Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10111522, con el artículo titulado “Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED O8 - UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima-2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho 02 de Febrero del 2017

.....  
Vásquez Villacorta, Santos Elí