



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico
Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca - 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Ramírez Yachi, Delia Levana

Carátula

ASESOR:

Mg. Villaverde Montoya, Oscar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

página de jurado

Dr. Efrain Teodulo Vera Samaniego
Presidente

Dr. Daniel Felen Hinostroza
Secretario

Mg. Oscar Montoya Villaverde
vocal

DEDICATORIA

A mi madre Prudenciana por su apoyo incondicional, a mi pequeño hijo Anders Jhefry, por estar ahí conmigo y ser cómplice de los momentos ocupados y a mi hermana Obaldina Martha que siempre confía en mí y me da ánimos para seguir logrando mis metas en el sendero de la educación.

Delia Levana.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme seguir con vida para poder cumplir con mis sueños y metas trazadas.

A la Universidad César Vallejo y al Dr. Cesar Acuña Peralta, rector fundador de esta casa de estudios y también al personal jerárquico, docente y administrativo de la Escuela de PostGrado, por su apoyo en bien de la educación peruana.

Al Mg. Oscar Villaverde Montoya, por apoyarme en la ejecución de esta investigación.

Al director y docentes del instituto pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca por permitirme en obtener las informaciones oportunas y la aplicación de las encuestas para el desarrollo de la presente investigación.

La Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Delia Levana Ramírez Yachi, estudiante del Programa de Maestría en la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico, titulado “Liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca - 2018”, presentado en VII capítulos, es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

- a) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- b) No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- c) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de un grado académico o título profesional.
- d) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Setiembre del 2018.



Br. Delia Levana, Ramírez Yachi
DNI N° 43194252

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo – filial Huancayo, presento la tesis titulada: “Liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca – 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación está estructurado en siete capítulos. El primero se expone a la realidad problemática del tema de investigación, trabajos previos de las variables liderazgo y desempeño docente, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo se presenta el diseño de investigación, variables, operacionalización, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos. En el tercer capítulo se menciona los resultados descriptivos general y específico y el cuarto capítulo trata de la discusión de resultados. El quinto capítulo presenta las conclusiones de la investigación, en el sexto se exponen las recomendaciones y el séptimo capítulo enuncian las bibliografías. Por último, se presenta los anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos anteriormente mencionados.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, sirva de aporte a quien desea continuar con la investigación del desarrollo del tema Liderazgo y Desempeño docente.

La Autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulacion del problema	34
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	37
1.7. Objetivos	38
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables – operacionalización	42
2.3. Población y muestra	47
2.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos, validez y coniability	48
2.5. Método de analisis de datos	51
III. RESULTADOS	52
3.1. Resultados de la variable liderazgo del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca	53

3.2. Resultados de la variable desempeño docente de los docentes del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca	57
3.3. Contrastación de hipótesis con respecto a liderazgo y desempeño docente del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca	61
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	78
VII. Referencias	80
Anexos	
Anexo N° 1. Matriz de consistencia	
Anexo N° 2. Instrumento	
Anexo N° 3. Validez de los instrumentos	
Anexo N° 4. Confiabilidad del instrumento	
Anexo N° 5. Base de datos	
Anexo N° 6. Constancia de aplicación del instrumento	
Anexo N° 7. Evidencias fotográficas	
Anexo N° 8: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV.	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de datos de la variable liderazgo.	53
Tabla 2. Distribución de datos de la dimensión autoritario	54
Tabla 3. Distribución de datos de la dimensión democrático	55
Tabla 4. Distribución de datos de la dimensión liberal	56
Tabla 5. Distribución de datos de la variable desempeño docente	57
Tabla 6. Distribución de datos de la dimensión profesional	58
Tabla 7. Distribución de datos de la dimensión personal	59
Tabla 8. Distribución de datos de la dimensión social	60
Tabla 9. Coeficiente de correlación entre liderazgo y desempeño docente	62
Tabla 10. Interpretación del coeficiente de correlación	62
Tabla 11. Coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria y la dimensión profesional	64
Tabla 13. Coeficiente de correlación entre la dimensión democrática y la dimensión personal	66
Tabla 14. Interpretación del coeficiente de correlación	67
Tabla 15. Coeficiente de correlación entre la dimensión liberal y la dimensión social	69
Tabla 16. Interpretación del coeficiente de correlación	69

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Distribución de datos de la variable liderazgo.	53
Figura 2: Distribución de datos de la dimensión autoritario	54
Figura 3: Distribución de datos de la dimensión democrático	55
Figura 4: Distribución de datos de la dimensión liberal	56
Figura 5: Distribución de datos de la variable desempeño docente	57
Figura 6: Distribución de datos de la dimensión profesional	58
Figura 7: Distribución de datos de la dimensión personal	59
Figura 8: Distribución de datos de la dimensión social	60

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema general, ¿cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca - 2018? y el objetivo general fue determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018. La investigación tiene como hipótesis general, el liderazgo se relaciona con el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018. El método general del presente trabajo de investigación es científico, el método específico es descriptivo de tipo no experimental de carácter correlacional, bajo un diseño descriptivo correlacional simple, se consideró un censo de 44 docentes entre varones y mujeres, utilizando como técnica la encuesta y de instrumento un cuestionario de 30 Ítems o preguntas elaboradas para ser aplicadas en la investigación, debidamente validados por juicio de experto, la confiabilidad se efectuó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach que resultó $r = 0,886$ lo cual indica que el instrumento es confiable por excelencia.

Se arribó a la siguiente conclusión: que el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca, 2018; fue de 0,778, siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre liderazgo y desempeño docente.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research had as a general problem, what is the relationship between leadership and teaching performance in the Teodoro Peñaloza Pedagogical Institute of the District of Chupaca - 2018? and the general objective was to decide the correlation coefficient between leadership and teaching performance in the Teodoro Peñaloza Pedagogical Institute of the District of Chupaca - 2018. The research has as a general hypothesis, the leadership is related to the teaching performance in the Teodoro Pedagogical Institute Peñaloza of the District of Chupaca - 2018. The general method of this research work is scientific, the specific method is descriptive of non-experimental type of correlational character, under a simple correlational descriptive design, it was considered a census of 44 teachers between men and women , using as a survey and instrument technique a questionnaire of 30 items or questions prepared to be applied in the research, duly validated by expert judgment, the reliability was made using the Alpha coefficient of Cronbach which was $r = 0.886$ which indicates that the instrument is reliable par excellence.

We arrived at the following conclusion: that the coefficient of correlation between leadership and teaching performance in the Teodoro Peñaloza Pedagogical Institute of the District of Chupaca, 2018; was 0.778, with a high and positive correlation, as p is lower than Alpha ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), which means that there is enough evidence to support the assertion of a statistically correlation between leadership and teacher performance.

Keywords: leadership, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La percepción de la educación y la calidad de educación en estos últimos años se ven muy criticados y a la vez esto afecta al maestro, ya que el desempeño docente forma el actor principal de la calidad del servicio educativo.

En las instituciones educativas ya sean de cualquier nivel se requiere de un buen liderazgo, en este aspecto nos referimos al liderazgo del director, para poder impulsar el desempeño de los docentes para poder crear una mejor calidad educativa o la escuela que queremos.

En este mundo globalizado, y en la era del conocimiento en el cual nos encontramos hace que cada vez más haya retos y nos acerque al avance de la tecnología y la ciencia y esto tiene efecto en la educación.

En la actualidad nuestro país necesita de personas y grupos humanos que no solo identifiquen problemas y propongan alternativas, sino que participen de manera activa en su ejecución e implementación. Es por ello que las instituciones educativas toman el reto, la responsabilidad de enfrentarse con problemas que nunca habían visto antes, pero esto se puede superar con la participación del director como líder y los docentes teniendo un desempeño eficaz y eficiente para resolver estos problemas y lograr las metas.

Nuestra realidad problemática también encierra en sus brazos, que nuestro sistema educativo que no cuenta con un buen sistema de liderazgo que tome a las instituciones educativas como una organización seria donde se tiene que planear, organizar, ejecutar y evaluar las acciones y así lograr con alegría las metas y objetivos trazados.

Mientras la sociedad no tome conciencia de la situación en que se encuentra la educación del Perú, no se podrá lograr los objetivos en la calidad educativa, mientras

los directores y los docentes no lo tomen como algo prioritario para el desarrollo de nuestro país y las generaciones futuras. Se dice entonces que nuestra prioridad que ser la educación, y la calidad educativa que damos. Para ello se necesita un buen clima entre directores, docentes, estudiantes y padres de familia, toda la comunidad educativa para un buen desempeño docente.

Actualmente en las instituciones educativas de todos los niveles, se requiere del liderazgo y la era del conocimiento se ponen en marcha pues existe la necesidad de investigar la relación entre liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico “Teodoro Peñaloza” del distrito de Chupaca en el año 2018.

1.2. Trabajos previos

A continuación, presentamos los antecedentes acerca de nuestras variables de estudio.

Antecedentes internacionales

Ortiz (2014), presentó la tesis titulada *“El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemesio Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central”*. Investigación que tiene por objetivo general analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa. La hipótesis formulada fue que los docentes de los centros educación básica, aplican un liderazgo pedagógico con procedimientos tradicionales que limita la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Guaraca (2012), presentó la tesis titulada *“Gestión, Liderazgo y valores en la Escuela Brasil de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010 - 2011”*. En la que se aplicó la encuesta y la entrevista a todos los trabajadores e integrantes de la institución como son directores, docentes, estudiantes y padres de familia, donde han analizado la capacidad de gestión y liderazgo integrando a los

valores personales y de la institución, para mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas.

Torres (2010), realizó un trabajo de investigación denominado: *“Los Estilos de Liderazgo del Colegio Acrópolis S.A. y su Influencia en clima organizacional – México”*. Estas relaciones nos pudieron dar a conocer que la estructura laboral de los docentes en la sociedad, los cuales demandan una formación profesional que demandan habilidad acompañado de conocimientos, de destrezas y el trabajo mancomunado para lograr las metas que se desea lograr. Razón por lo que si un componente de la organización empieza a fallar esto influirá en los resultados que se desea obtener, pudiendo afectar a los beneficiarios como son los estudiantes y padres de familia. Finalmente se concluye que se pudo dar nuevas relaciones entre el liderazgo y clima organizacional que se genera en el colegio.

Miranda y André (2008), detallan su investigación titulada: *“Influencia del Liderazgo Directivo en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes del Segundo año de Secundaria en la Comunidad de Santiago – Chile”*. La investigación tuvo por objetivo medir en qué grado influye el liderazgo directivo en el rendimiento académico de los alumnos. Donde obtuvieron los resultados de que la variable liderazgo directivo, incide de manera directa en el rendimiento académico de los alumnos del colegio.

Gimeno (2006), realizó un trabajo de investigación denominado: *“El Liderazgo Directivo y su Relación con el Rendimiento Académico y su Relación con el Rendimiento Académico de Los Estudiantes de Quinto de las Instituciones Estatales del Nivel Secundario en Madrid – España”* con el objetivo de determinar cuál es el grado de asociación entre el liderazgo directivo y el rendimiento académico en los estudiantes. Llegando a las conclusiones de que existe una correlación directa entre las dos variables y también menciona que, si el liderazgo directivo es mayor, pues mayor será el rendimiento académico.

Antecedentes nacionales

En el Perú también tenemos a estudiosos que investigaron esta variable, así encontramos a:

Vidal (2017), quien realizó la tesis titulada *“Estilos de liderazgo de una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao”*. El objetivo de esta investigación fue percibir el tipo de liderazgo que tiene o presenta la directora; evaluando a través de la encuesta. Concluyendo que la directora presenta los liderazgos transformacional, transaccional y autoritario y que el estilo liberal no lo presenta la directora.

Arana (2014), realizó una investigación titulada *“Percepción de estilos de liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Santo Domingo Junín”*. El objetivo de dicha investigación fue determinar según género las diferencias significativas, considerando la percepción de los docentes acerca del estilo de liderazgo que presentan los directores. La información fue recogida a través de las encuestas con el método descriptivo en una cantidad de 56 maestros donde se pudo comprobar que no existen diferencias significativas de los estilos de liderazgo de los directores, esto de acuerdo a la percepción de los docentes Mujeres y varones de las instituciones educativas del nivel secundario.

Callomamani (2013), en la investigación titulada *“La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”*, concluyendo que el desempeño laboral docente se ve influenciado significativamente por la supervisión pedagógica puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre las variables de estudio.

Reyes (2012), realizó una investigación denominada *“liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la región*

callao en el distrito de ventanilla durante el año 2009". La conclusión al se arribó fueron: entre los aspectos estudiados no existe la correlación, también de que el desempeño docente está vinculado por diferentes factores como clima organizacional, cultura escolar y entre otros. También se considera en el análisis descriptivo comparativo los aspectos sociodemográficos.

Rimary (2011), desarrollo la investigación titulada, "*inteligencia emocional y liderazgo en directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Jauja*". La muestra estuvo conformada por 30 directores y la técnica del muestreo fue la no probabilística, donde se llegó a la conclusión de que la correlacion es positiva y considerable según la correlacion r de Pearson, significativos al 0.05 entre las variables de investigación, dicho resultado permitio aceptar la hipótesis de investigación.

Zárate (2011), en su tesis denominada, "*Liderazgo Directivo y El Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia, Lima*", concluye en su investigación: existe una relación directa y signiicativa entre los docentes y el liderazgo del director, así mismo con las dimensiones de gestión pedagógica, administrativa e institucional. De igual manera existe una relación entre liderazgo directivo y el trabajo que realiza el docente en los colegios.

Quispe (2011), realizo una investigación denominada "*Relación Entre el Estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*", llegando a la conclusión de que existe una relación de $r = 0.4675$ en docentes y un valor de $r = 0.4854$ en los estudiantes. Por lo tanto, existe una relación entre el liderazgo que tiene el director sobre los docentes de la I.E, por lo que a menor uso del estilo de liderazgo será menor el desempeño laboral del docente.

Artica (2010), realizó la investigación titulada "*Gestión y Desempeño*

docente en las Instituciones Educativas del distrito de El Tambo” concluyendo que el desempeño laboral del docente medido por los alumnos indica un porcentaje de 45, 3% como desempeño bueno, mientras que el 38,4% considera que es regular el desempeño y un 16,3% indica que el desempeño laboral es deficiente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para el desarrollo de la investigación definiremos de manera sucinta y ordenada nuestras variables y sus categorías.

1.3.1. Definición de líder

Líder es tener la capacidad de dirigir sin importar la posición o cargo , función del líder. Es tener la habilidad de conseguir seguidores. Para algunos psicólogos sociales el líder tiene la característica de ser el integrante del grupo a donde pertenece y frecuenta constantemente, realizando actitudes de influencia sobre los demás integrantes.

Líder es la persona que tiene el don o capacidad de encaminar al grupo, y esta capacidad esta desligada de la posición social a donde pertenece la persona, o los interés propios que tiene la persona como su cargo o función que pueda desempeñar. Desde el punto de vista de Ander-Egg (1997).

Por otro lado Collao (1997), dice que: “el líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con claridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspira llegar”. (p. 114)

También Gallegos (2004), menciona que: “el líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone

con celeridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspirar y llegar con acciones no coercitivas”. (p. 114)

Teniendo estas definiciones de diferentes autores, se puede decir que líder es la persona que conduce y propone medios o caminos para lograr objetivos, metas, creando una visión hacia el futuro.

Definición de liderazgo

El liderazgo es importante porque es saber dirigir las instituciones y las otras organizaciones , el liderazgo existe pero no todos sabemos desarrollarlo. Liderazgo implica saber conducir, influir sobre los otros para poder lograr las metas propuestas.

Chiavenato (2002), menciona que “el liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones” (p. 212).

“El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas. La definición del liderazgo incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales”. Según (Chiavenato, 2002, p. 315)

“El liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos”. De acuerdo a (Hellriegel ,2005, p. 418)

Cueva (2006), refiere que el liderazgo se refiere a quien tiene la autoridad de organizar a favor del grupo, es quien dirige y conduce a cada integrante del grupo (p. 206).

Por otro lado, Guibovich (2006), liderazgo es: “el proceso por medio del cual los líderes producen a los seguidores a actuar en la búsqueda de objetivos que representen los valores, motivaciones, deseos, necesidades, aspiraciones de uno y otros, líderes y seguidores”. (p. 185)

Siguiendo con Guivobich (2006), citando a Cassio, menciona que: “liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, como la proporcionada por la posesión de un rango gerencial en una organización; pero también puede emerger fuera de la estructura formal de la organización”.(p.186).

También Gallego (2004), afirma que el liderazgo es un proceso que compone cuatro elementos importantes, primero tenemos al objetivo, el cual se debe de lograr y conseguir, el segundo es el poder de guiar, encaminar al grupo, donde el líder utilizara todos sus conocimientos destrezas y capacidades para poder incidir de manera voluntaria. El elemento número tres está conformado por el estilo, por la forma de como el líder convive con el grupo, la conducta que muestra frente a ellos y así poder ver qué tipo de estilo es el que presenta el líder como el autoritario, liberal, democrático. (p.114).

La esencia del liderazgo está en hacer lo que se dice y decir lo que se va hacer. También en la consistencia, sometimiento, competencia del grupo. (Gallegos, 2004, p.117)

Teniendo diferentes definiciones de liderazgo según varios autores se puede concluir que liderazgo es la capacidad de producir cambios en el actuar de los seguidores, para que actúen hacia el logro de sus objetivos.

Cualidades y características del Liderazgo

según Álvarez (2001), menciona que su función del líder del siglo XXI es dar

responsabilidades con una visión empresarial con la aprobación y aceptación del grupo que les sigue para lograr los objetivos propuestos aprovechando todas las oportunidades. El líder en este siglo no se debe dar de imprescindible ya que el liderazgo aparece y desaparece, caso contrario se caracteriza el líder por saber que los objetivos deseables se harán posibles cuando aún el líder no este, ya que el líder es una persona con un comportamiento activo hacia el logro de los objetivos. (p. 73).

se puede deducir que el líder de estos últimos tiempos asigna tareas, trabajos y responsabilidades; utilizando las oportunidades para el logro de los objetivos y metas llegando así a cambios positivos.

De acuerdo a Day (2010), el liderazgo de los directores de las instituciones educativas está centrado fundamentalmente en: definir la visión, valores y dirección construyendo confianza; mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje; reestructurar la organización; mejorar la enseñanza; el aprendizaje y debe organizar, vigilar. El líder debe poseer una inteligencia emocional como estas: (articular y despertar entusiasmo; se ponen a la vanguardia; orientan el desempeño de otros y encaminan las tareas demostrando con su ejemplo). El líder tiene las características de ser comunicativo, responsable, honesto, creativo, es quien motiva, sociable y presenta entre otras facultades positivas más. Tienen una conducta amable y cordial, reconocen el desempeño muy bien realizado y reforzando de manera positiva.

De las cualidades mencionadas antes se puede concluir que un buen líder, en este caso refiriéndome al director puedo decir que es uno de los mejores líderes del siglo XXI si cumple las cualidades mencionadas anteriormente.

1.3.2. Director

Definiremos al director ya que el trabajo de investigación trata del liderazgo, pero ente caso para concretizar más la investigación definiremos según el MED (2018), el director cumple el papel fundamental como líder pedagógico, al acompañar

concertar, motivar y promover que toda la familia educativa asuma esfuerzos para el logro de los compromisos en la institución.

Funciones del director

Según la ley general de educación en el artículo 55, establece que: “El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde conducir la Institución Educativa, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa, promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores. (MINEDU, 2003. p.23)

El rol del director en el marco del buen desempeño directivo debe de ser centrada en los aprendizajes de los estudiantes, sin embargo, actualmente su función sigue siendo tradicional y a la vez burocrática. Por lo tanto, el marco del buen desempeño directivo ayudara a que se logre un perfil de desempeño en el cual permita lograr las competencias necesarias para ejercer con propiedad el liderazgo y la gestión que se dirige. (MINEDU, 2018, p.17)

Liderazgo en los directores

Según Alonso (2001), menciona que “quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos” (p.42)

1.3.3. Teorías de estilos de liderazgo

Para la investigación se toma las siguientes teorías de los estilos de liderazgo, ya que es nuestra primera variable es liderazgo. Considerando al estilo de liderazgo, como: “una de las variables para lograr la excelencia” (Munch,2002, p.225, citando a Peters y Waterman).

Por otro lado, Munch (2002), también se refiere a: “El estilo de liderazgo es una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir que caracterizan al gerente. La forma en que se dirige o el estilo de dirección prevaleciente en una organización, es determinante para lograr la excelencia. Antes de continuar, es necesario aclarar que los estilos de liderazgo nos muestran una serie de patrones comunes de comportamiento, pero que, sin embargo, la actuación de los dirigentes puede variar en forma considerable de una situación a otra”. (p. 228)

Lussier (2002), menciona: “el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder”. (p. 67)

Para terminar con la primera variable de este trabajo aportaremos con más teorías relacionadas al tema.

Mariño (2014), menciona que:

“la Teoría de los rasgos, durante el periodo de 1900-1950 tenía predominancia esta teoría la que fundamentalmente sostiene que el Liderazgo es algo innato: se nace líder y no están considerado por el entorno en el que se desenvuelve. Según esta teoría, los rasgos, la personalidad, las características físicas o intelectuales, distinguen a los líderes de los que no lo son, y manifiesta que hay una mejor manera

de liderar y variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ciertas personas dominen la mejor manera”. (p.19).

Mariño (2014), el liderazgo tiene dos dimensiones el primero es el grado de sensibilidad y muestra de apoyo al grupo, el segundo es la preocupación que muestra el líder por las necesidades y responsabilidades que tiene con el grupo. También se identifican cuatro tipos de liderazgo entre ellos tenemos: relaciones humanas, laissez – faire, democrático y autoritario, concluyendo que los líderes democráticos logran mayor desempeño y satisfacción de los subordinados (p.20).

Si el líder tiene suficiente y gran confianza en sí mismo, dominio, es muy recto en sus creencias y convence a su grupo, pues es un líder carismático, según Evans y House 1971 (Mariño, 2014. p.27).

Mariño (2014), también menciona que: “líder carismático aprovecha todas las oportunidades para enseñar, compartir valores y transmitir experiencias; vive en un entorno pedagógico, consume su energía básicamente en enseñar, motivar y persuadir. "Su objetivo es transformar a la gente ordinaria en extraordinaria”. (p.27).

Sin embargo Mariño (2014), menciona el estilo de liderazgo está relacionado con el liderazgo transformacional, donde su importancia radica en que impulsa al cambio positivo en sus seguidores, donde enfatiza el líder que es transformacional donde mira a los demás para poder cambiar la forma de pensar, motivando en todo momento para alcanzar los objetivos.(p.30)

Estilos de liderazgo

Hay dos teorías de estilos de liderazgo las cuales son: los estilos que se definen según el comportamiento del líder y el otro es los estilos que se definen según los rasgos del líder. También da a conocer que hay tres tipos de liderazgo: autoritario, liberal, y democrático. (Chiavenato,2006, p. 106).

Las teorías que estudian el liderazgo en términos del comportamiento del líder, es

como el líder orienta su conducta.

Collao (1997), señala que de acuerdo con esta teoría clásica:

“se identifican tres estilos de influencia del líder a sus subordinados, Autocrático, Democrático, Liberal o permisivo”. En el estilo autocrático, se caracteriza por que el líder es quien manda y ordena, impone sus ideas y voluntades esperando siempre que le respeten y obedezcan , existe una relación vertical respecto a los demás sin formar ni colaborar con el grupo, además no incentiva ni estimula. (p.114).

También afirma que el liderazgo democrático es un liderazgo de consenso y de toma de decisiones, trata de que las relaciones entre los grupos sea amable y agradable y de mucha calidad, donde hay motivación, esmero compromiso y confianza, ya que esto influye en la resolución de los problemas y así lograr las metas y objetivos trazados y este tipo de liderazgo es el más recomendable ya que el líder forma parte del grupo con respeto y compromiso”. (Collao,1997.p.114).

Opina también que en el liderazgo liberal o permisivo los miembros del grupo tienen mayor independencia, el líder espera , es muy dependiente de sus seguidores para tomar algunas decisiones y no da consistencia al grupo. (Collao, 1997. p.18).

Según White, Ralph K, Lippit, Ronald y Lewin, kurt (1943), “las teorías estudian el liderazgo en términos de los estudios de comportamiento del líder en relación a sus subordinados, es decir, son maneras como el líder orienta su conducta. Mientras que el enfoque de los rasgos se refiere a que el líder es, el enfoque de los estilos de liderazgo se refiere a lo que el líder hace, a su estilo de comportamiento en el ejercicio del liderazgo”. (p.271)

Cuando White, Ralph K, Lippit, Ronald y Lewin, kurt, en 1939 realizaron un estudio acerca de cómo influye el tipo de liderazgo en un grupo de niños de diez años el impacto fue asombroso, en el estilo autoritario los niños se sentían frustrados y tensionados con un alto índice de agresividad y también se notaba que

si no estaba presente el líder el trabajo se detenía y no mostraban que les gustaba hacer las tareas, mientras que en el estilo de liderazgo democrático, el líder participa cuando le solicita su apoyo, se da un tipo de trabajo grupal donde todos participan y mostraban amistad, donde el trabajo se efectuaba con tranquilidad y apaciguada, todos trabajaban con responsabilidad y compromiso y se sentían satisfechos con lo que hacían. Por último en el estilo de liderazgo liberal, los niños mostraron conducta de absoluta libertad donde la producción era al azar, donde se perdía el tiempo donde el líder no participa y hace como si no le interesaría el grupo, además se mostraba poco respeto a quien lo dirigía y la calidad del trabajo fue muy bajo en cuanto a cantidad y calidad.

Collao en el año 1997 de acuerdo con la teoría clásica de White, Ralph K, Lippitt, Ronald y Lewin, Kurt identifica tres estilos de influencia del líder a sus subordinados. Las principales teorías explican el liderazgo mediante los estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, hace referencia a tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal.

Estilo autoritario

Es este estilo el líder es quien determina las direcciones de los pasos que se debe seguir sin hacer partícipe al grupo para la ejecución de las actividades. El líder es una persona muy dominante y se toma el atributo de elogiar y criticar el trabajo individual de cada integrante.

Estilo democrático:

En este estilo, las direcciones de los pasos que se debe seguir para desarrollar la tarea o lograr el objetivo son debatidas por el grupo, esto se da siempre con el apoyo y estímulo del líder quien propone dos o más alternativas. Los integrantes del grupo escogen la tarea que desean hacer y cada integrante puede escoger a su compañero de trabajo. El líder es uno más que integra el grupo siendo objetivo y se limita a hacer críticas y elogios individuales.

Estilo liberal

Es el estilo que hace mención a la libertad completa a la hora de tomar una decisión, estos pueden ser grupales o individuales. Manifiesta que la información es suministrada si la solicitan. La participación del líder es limitada y se presenta una absoluta falta de participación donde hace comentarios esporádicos sobre las actividades de los integrantes del grupo sin hacer el intento de evaluar o regular el curso de los hechos.

1.3.4. Desempeño docente

A través de los años el concepto de desempeño docente fue evolucionando, dando asíya en estos últimos años el nombre de buen desempeño docente buscando así mejorar la práctica de los docentes.

(MINEDU, 2018), En el Marco de Buen Desempeño Docente II, nos dice que: “el desempeño docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de marco a una de lista de cotejo. A continuación, presentamos los elementos que componen el marco. La estructura de este se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias, las cuales a su vez contienen cuarenta desempeños”.(pág. 22)

Chiavenato (2010) menciona que son acciones o comportamientos observados en los empleados que son importantes para el logro de objetivos.

Según Montenegro (2014), desempeño docente es cuando el profesor cumple sus funciones en el aula de clases para lograr su desarrollo integral de los estudiantes, considerando las dimensiones de la labor del docente como son las tres dimensiones:

profesional, personal y social.(p.18)

Montenegro (2003), sostiene que: “el desempeño es un conjunto de acciones concretas, se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. (p.18).

(UNESCO, 2005), desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que Impacta la formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño , implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

“En el Marco de Buen Desempeño Docente II establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza; segundo, impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza; tercero, promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza; cuarto y último, guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente”.(MINEDU, 2018. p.24).

Definición de docente

En la ley general de educación N° 28044 (Art. 56) “El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la

formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes”. (MINEDU,2003, p.23).

Funciones del docente

(MINEDU, 2003), Ley General de Educación N° 28044 (Art. 56) menciona que: “Le corresponde al docente: Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran, participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del PEI, así como del PEL, PER y PEN”.(p.23)

Por lo tanto, el docente es la persona idónea que tiene como misión formar a los estudiantes en todos los aspectos, para ello el docente debe planificar, participar y gozar con condiciones adecuadas para poder cumplir con la tarea de educar.

Montenegro (2003), señala que la labor del docente es muy amplia y diversa, sobre todo en el desempeño que se ejecuta en el aula de clases y en otros ambientes. La labor del docente se sistematiza en tres momentos de las actividades, estas son: previas , durante la ejecución del aprendizaje y las actividades posteriores. A parte de ello el profesor tiene que planificar , preparar y organizar para el desarrollo de sus clases, al realizar la planificación o planeación el docente debe de considerar el diseño curricular , para la preparación debe tener en cuenta los temas o conceptos de acuerdo al área y para organizar tiene que preparar los materiales, equipos y un ambiente adecuado.(p, 21)

Características del docente

En relación con su desarrollo profesional, aprendizaje y adaptación: “los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”(Lynn Columba), flexibilidad y paciencia, dedicación, actitud

positiva y altas expectativas.

Stiggins y Duke (1988) mencionan que las características en lo que concierne al aspecto profesional son; expectativas de superación, actitud positiva, dispuestos al cambio, les gusta experimentar en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, aceptan críticas y tienen técnicas para la enseñanza.

Según Montenegro (2014), el perfil docente se define como un conjunto de: “rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente. En el siguiente fundamento del docente es el de personal integral, dotado de unas competencias básicas. Sobre esta base se construye el profesional, provisto de unas competencias específicas para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad”. (p. 12)

Evaluación del docente

Según, Valdés (2004) sustenta que: “una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes: de diagnóstico (ver el nivel de preparación en el que se encuentra el docente), instructiva(dar instrucciones para la mejora del desempeño docente), educativa(tener estrategias para poder trabajar con todos los agentes educativos) y desarrolladora(se autoevalúa y critica constantemente acerca de su desempeño, si se equivoca aprende de sus errores, es consciente de lo que no sabe y de lo que sabe, se auto prepara y perfecciona). Esta evaluación tiene dos objetivos, el de responsabilidad y desarrollo profesional.

Valdez (2004), la evaluación del desempeño docente se hace para poder observar las cualidades de desarrollo en lo profesional y como va con su rendimiento con el objetivo de mejorar la escuela y la enseñanza. También menciona los factores que influyen en la evaluación para el profesor, estos actores son los actores contextuales, actores relativos a procedimientos y los actores que se refieren al profesor.

Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), menciona que en estos últimos años la competencia, el profesionalismo, la dedicación, hace que el docente tenga la mayor responsabilidad, que el aprendizaje de los niños depende mucho del trabajo que ejerce el docente. Para lograr el aprendizaje de los niños, el docente tiene que planificar de acuerdo a los intereses y necesidades desarrollando la comunicación, facilitando el aprendizaje, valorando el esfuerzo y a la vez conocer y estimular el aprendizaje activo de los niños en un ambiente de respeto y aprendizaje. (p, 118).

Rol del docente innovador

El docente innovador tiene el rol de cumplir, usar técnicas, rol de enseñar, generar un aprendizaje verdadero, duradero y significativo, supera lo tradicional y tiene propuestas de soluciones a los problemas.

Según los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006): Nos dice, que la mayor responsabilidad de un docente innovador es desarrollar al máximo su competencia, investigación y dedicación al momento de desempeñar su labor. El objetivo del docente para con sus estudiantes será que aprendan y comprendan lo que estudia, para tal objetivo el maestro debe de usar estrategias innovadoras y motivadoras de acuerdo al contexto social y cultural del estudiante. También se debe comprender que la enseñanza se da en el aprendizaje, mas no a la inversa. El aprendizaje que logra el docente en sus estudiantes, debe de ser muy significativo para la vida, que perdure. Un maestro innovador supera lo tradicional, adaptándose a nuevas prácticas, propuestas educativas y pedagógicas en esta época contemporánea. (p.120)

De esto podemos decir que el docente de estos últimos tiempos tiene que ser una persona que este apto para los diversos cambios educativos y brindar una enseñanza rica utilizando diversas estrategias para que el estudiante aprenda y este aprendizaje le sea durable y significativo. Haciendo del estudiante una persona competente, eficaz, listo para poder enfrentar cualquier problema que se les presenta

en diversos contextos.

A continuación, presentamos las dimensiones según los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006).

1.3.5. Dimensiones

Dimensión profesional

El docente debe de planificar, obtener información, haciendo uso de diferentes estrategias, realizando evaluaciones que genere confianza en los estudiantes, más no frustración, incentivando un clima de trabajo, respeto y teniendo en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes y así promover la formación y desarrollo de hábitos, habilidades, capacidades y actividad mental de los estudiantes, donde el docente realiza el papel de mediador valorando el esfuerzo de los estudiantes que hacen para lograr su aprendizaje, realizando siempre una reflexión de la labor que desarrolla y como lo cumple.

Dimensión personal

El docente en el centro educativo tiene que mostrar y tener una actitud de innovación, perseverancia, creatividad, ser crítico preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, cultivar una sana autoestima, compartir nuestra experiencia docente, tener la aptitud de promesa para con los estudiantes explorando la influencia de la educación , reconociendo y ejercitando el desarrollo integro y conductas que motiven el desarrollo emotivo y competente.

Dimensión social

El docente está comprometido a ser un agente de cambio, apoyar a los integrantes de la comunidad promoviendo las actividades de recreación, deporte y cultura para formar personas líderes.

La docencia y la escuela que queremos:

“El logro de los aprendizajes fundamentales requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales. La “Escuela que queremos” presenta las siguientes características: La gestión escolar; El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan”. (MINEDU,2018, p.14)

1.4. Formulación del problema

En la actualidad la política educativa de cambio que se da en cada instante en la educación, hace que se busque la calidad y que constantemente tengamos que prepararnos en este mundo globalizado, donde la competencia, la eficacia, y la eficiencia es el pan de cada día para poder actuar a este educativo.

Dentro del aula, en el desempeño docente se viene dando diferentes casos de evaluación, pero sin ser ajenos a nuestra problemática nacional en educación, esta evaluación en el desempeño docente intervienen varios factores como: infraestructura, material educativo, preparación docente, calidad de enseñanza, valores éticos y morales, etc.

Ahora en estos años entre el 2015 y 2018 se viene dando diferentes casos de evaluación, involucra como el maestro está preparado en el aspecto profesional, personal y social y un buen trato entre los agentes de la educación (director, estudiantes, padres y la comunidad educativa en conjunto), pero sin ser ajenos a nuestra problemática nacional en educación, esta evaluación en el desempeño

docente hay muchos factores los cuales hace que los docentes en muchas ocasiones se sientan inseguros durante su desempeño, los factores a los cuales nos referimos son los parámetros que colocan en cada uno de la evaluación, para que los docentes puedan demostrar su desempeño.

En este papel del buen desempeño docente el director cumple una función muy importante, ya que ayuda a que todos obtengan un mejor desempeño de acuerdo al tipo de liderazgo que maneje, informando siempre de manera constructiva al docente sobre su evaluación, sin darles y sin causarles malestar e interpretar la información para mejorar más adelante el desenvolvimiento en el aula por parte del docente y su preparación en los aspectos como son: profesional, personal y social.

En este año el desempeño de los directores como líderes dentro de una institución está siendo evaluada, no solamente en conocimientos sino en cómo está el clima institucional con los demás docentes, la comunidad educativa, esto hace que el director maneje un estilo de liderazgo frente a los agentes educativos.

También frente a esta reforma educativa donde toma el término de desempeño directivo, es evaluado el director, hace que el mejore la gestión encaminado a la calidad y mejora de los aprendizajes, haciendo el buen uso del tiempo óptimo, y así tener una buena gestión.

En el instituto pedagógico Teodoro Peñaloza ubicado en el distrito de Chupaca, cuenta actualmente con cuarenta y cuatro docentes entre nombrados y contratados, en este instituto se identificó algunas debilidades respecto a liderazgo por parte del director, en lo que concierne a gestión, calidad, desempeño de los docentes entre otros.

La presente investigación está orientada a analizar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño docente, específicamente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza. A partir de todo lo mencionado nos planteamos el siguiente problema.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca - 2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?

¿Cuál es la relación entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?.

¿Cuál es la relación entre la dimensión liberal del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?.

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Se propone realizar un estudio teórico, abundante, que pueda contribuir a comprender los conocimientos, los cuales busquen exponer las relaciones positivas entre ambas variables que se está investigando, de ahí que se pone el interés e importancia del estudio, en este mundo tan globalizado y a la tan competitivo, lleno de necesidades, muy ligados al liderazgo y el desempeño que pueda realizar el docente en la institución educativa que pertenece.

Justificación práctica

Cuando se desarrolla el liderazgo, se puede desarrollar los diferentes tipos o estilos de liderazgo en los directores de las diferentes instituciones educativas con el objetivo de que el desempeño del profesor sea más favorable para la buenas relaciones de armonía, la responsabilidad, el respeto y el desarrollo institucional. Asimismo es importante el estudio desde el punto de vista práctico, donde se observa claramente como influye en el progreso del desempeño profesional del docente y pudiéndose ver reflejado en el aprendizaje de los alumnos.

Justificación metodológica

Para la presente investigación se realizó un estudio cualitativo, por lo que se elabora un cuestionario correctamente dimensionado y esmerado para cada variable de nuestra investigación, el cual nos servirá para medir numéricamente las variables de investigación. Así también se emplearon técnicas e instrumentos de recolección de datos con una escala ordinal, para poder medir el liderazgo y el desempeño de los docentes y así conocer mediante la estadística la relación que pudieran tener estas dos variables.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo se relaciona con el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

Hipótesis específicas

La dimensión autoritaria del liderazgo se relaciona con la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

La dimensión democrática del liderazgo se relaciona con la dimensión personal

del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

La dimensión liberal del liderazgo se relaciona con la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

Objetivos específicos

Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión liberal del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018

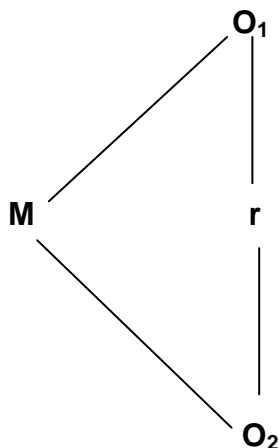
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño general de la presente investigación viene a ser Correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)”.

La presente investigación por la naturaleza y la necesidad de la presente investigación localizamos de manera específica dentro del diseño Descriptivo – Correlacional. En consecuencia, su estructura es la siguiente:



Donde:

M = es la muestra de estudio

O₁ = liderazgo

O₂ = desempeño docente

r = Relación de las variables

Esta investigación, de acuerdo con Sánchez y Reyes (1987), “está interesada en la determinación del grado de relación que existe entre dos o más variables de interés en

una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos o más fenómenos o eventos observados”.

2.2. Variables – operacionalización

Según Oseda, (2011) “las variables son características de la realidad que pueden ser determinadas por observación y lo más importante, que puedan mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra ...” (p. 114)

VARIABLE (O₁)

a) Variable O₁: liderazgo

Dimensiones

- Autoritario
- Democrático
- Liberal

VARIABLE (O₂)

b) Variable O₂: Desempeño Docente

Dimensiones

- Profesional
- Personal
- Social

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	<p>Guibovich (2006), citando a Burns, define el liderazgo: “como el proceso por medio del cual los líderes producen a los seguidores a actuar en la búsqueda de objetivos que representen los valores, motivaciones, deseos, necesidades, aspiraciones de uno y otros, líderes y seguidores”. (p. 185)</p>	<p>el liderazgo en términos de los estudios de comportamiento del líder en relación a sus subordinados, es decir, son maneras como el líder orienta su conducta. Mientras que el enfoque de los rasgos se refiere a que el líder es, el enfoque de los estilos de liderazgo se refiere a lo que el líder hace, a su estilo de comportamiento en el ejercicio del liderazgo.</p>	<p>AUTORITARIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impone su voluntad. - Exige obediencia. - Es individualista en el trabajo. - Él es el competente y capaz. - Desconfianza y descoordinación. - Excesiva supervisión. - Critica el trabajo de los subalternos - Fomenta el trabajo individualista - Imposición, obligación. - Decisión y comunicación vertical 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>a. siempre (5)</p> <p>b. casi siempre (4)</p> <p>c. a veces (3)</p> <p>d. casi nunca (2)</p> <p>e. nunca (1)</p>
			<p>DEMOCRÁTICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve trabajos en equipo, Motivador, organizador. - Fomenta el impulso de rendimiento, estimulando. - Buen clima - Demuestra comunicación 	

				<p>horizontal.</p> <p>Coordina y se preocupa en soluciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza en la capacidad de su personal. - Asignación de responsabilidades al personal. - Toma decisiones compartidas. - Acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. - Fomento de confianza del personal. 	
			LIBERAL	<ul style="list-style-type: none"> - Otorga absoluta libertad. - Delegaciones en exceso de responsabilidades. - Excesiva tolerancia al incumplimiento. - Desorganización, mal funcionamiento de función. - Actitud de Indiferencia. - Estresado, preocupado. - Evasión de responsabilidad. - Desgobierno. - Actitud de incumplimiento 	

				de sus funciones – interés por el trabajo de los docentes.	
Desempeño docente	Según Montenegro (2014), desempeño docente, Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto quiere decir, que las labores que diariamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones	es desarrollar al máximo su competencia, investigación y dedicación al momento de desempeñar su labor. El objetivo del docente para con sus estudiantes será que aprendan y comprendan lo que estudia, para tal objetivo el maestro debe de usar estrategias innovadoras y motivadoras de acuerdo al contexto social y cultural del estudiante. También se debe	(PROFESIONAL)	<ul style="list-style-type: none"> – Capacidad para hacer interesante su clase. – Cumplimientos con documentos normativos. – Rendimiento, buen desempeño. – Preocupación por la metodología para una investigación científica – Planifica, elaboración de planes conforme a norma – Fomenta la disciplina, orden y participación activa. – Utilización de estrategias innovadoras y creativas para el aprendizaje. – Facilitación de la construcción de aprendizaje – Capacitación, conocedor del tema, perfeccionamiento en 	Ordinal a. siempre (5) b. casi siempre (4) c. a veces (3) d. casi nunca (2) e. nunca (1)

<p>del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones.(p. 18)</p>	<p>comprender que la enseñanza se da en el aprendizaje, mas no a la inversa. El aprendizaje que logra el docente en sus estudiantes, debe de ser muy significativo para la vida, que perdure. Un maestro innovador supera lo tradicional, adaptándose a nuevas prácticas, propuestas educativas y pedagógicas en esta época contemporánea.</p>		<p>habilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actúa con Equidad y justicia. puntualidad, cumplimiento y respeto. 	
		PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Vocación y anhelo profesional - Actuación con imparcialidad y justicia. - Autoestima elevada. - Satisfacción y empeño en el trabajo. - Asistencia, puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones - desempeño en lo laboral - compromiso educativo - normativo a los estatutos - Perfeccionamiento profesional. - Es colaborador y soluciona problemas. 	<p>ordinal</p> <p>a. siempre (5)</p> <p>b. casi siempre (4)</p> <p>c. a veces (3)</p> <p>d. casi nunca (2)</p> <p>e. nunca (1)</p>

			SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Participación e integración en las actividades. - Compromiso para el mejoramiento institucional - Identificación con la IESPP. - Ejemplo de trabajo, perseverancia, valores y virtudes. - Orientación, consejo y solución de problema. - Fomento de las expresiones culturales. - Buen trato, Sociable y cordial en la institución. - Promoción de un ambiente de respeto - Innovador pedagógico. - Cordial accesible en la comunidad. 	<p>ordinal</p> <p>a. siempre (5)</p> <p>b. casi siempre (4)</p> <p>c. a veces (3)</p> <p>d. casi nunca (2)</p> <p>e. nunca (1)</p>
--	--	--	--------	---	--

Fuente: Elaborado por la autora.

2.3. Población y muestra

Población

Según Abanto (2014), “se dice que población a la totalidad de individuos a quienes se generalizaran los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo”. (p.44)

Nuestra población comprende a los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

PROESIONALES	INTEGRANTES	Nº	TOTAL
Docentes	Docentes de aula	44	44
TOTAL			44

Muestra

La muestra está conformada por el total de docentes de del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca. Por lo tanto, la presente investigación es de tipo no probabilística, en el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis”.

Para la obtención de la muestra se realizó a través del muestreo censal o poblacional según Chávez (2001) y el ONU Organización de las Naciones Unidas.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos:

En el proceso de ejecución o desarrollo de la presente investigación, se emplea la técnica de la encuesta.

Técnicas: la técnica que se utilizó fue la encuesta.

Oseña (2008), “la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuya aportación es interpersonalmente interesante al investigador”. (p. 127).

Los instrumentos:

El instrumento usado en la presente investigación es el cuestionario.

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas. (Abanto, 2014. p.47)

En la investigación realizada se empleó dos instrumentos el primero es para observar el liderazgo y el segundo es para observar el desempeño docente. El cuestionario que consta con 30 ítems, tres dimensiones y cada dimensión contiene 10 ítems este es en caso de cada variable y está valorado con la escala de Likert: siempre (5), casi siempre (4) , a veces (3), casi nunca (2), nunca (1), con una escala ordinal.

El cuestionario se ejecutó tomando en cuenta la teoría de liderazgo de Raúl Lippitt y Lewin y la teoría de desempeño docente de Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo adaptando cada ítems por la autora.

Validez

Abanto (2014), en el texto “Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación” menciona que la validez es la mejor aproximación posible a la verdad, que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión. (p.49)

Oseña (2011), citando a Hernández (2006), validez se refiere al grado que un instrumento realmente mide las variables que pretende medir. (p.155)

Para la validación de contenido del instrumento, se validó a través del juicio de expertos; solicitando para el caso, la apreciación especializada de nuestro docente asesor.

Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento liderazgo

Para hallar el valor de la confiabilidad del instrumento liderazgo, conformado por 30 ítems, en primer lugar, se aplicó a una muestra de 13 docentes, los cuales fueron del Instituto Andrés Avelino Cáceres Dorregaray del distrito de San Agustín de Cajas, luego se realizó el tratamiento estadístico mediante Alfa de Cronbach, siendo el resultado de 0.85, lo cual indica que el instrumento es confiable por excelencia.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	13	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,85	30

Confiabilidad del instrumento desempeño docente

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	13	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,80	30

Para hallar el valor de la confiabilidad del instrumento desempeño docente, conformado por 30 ítems, en primer lugar, se aplicó a una muestra de 13 docentes, los cuales fueron del Instituto Andrés Avelino Cáceres Dorregaray del distrito de San Agustín de Cajas, luego se realizó el tratamiento estadístico mediante Alfa de Cronbach, siendo el resultado de 0.80, lo cual indica que el instrumento es confiables por excelencia.

2.4. Método de analisis de datos

Para el procesamiento de los datos recopilados se utilizó tablas frecuenciales, porcentajes gráficas en barras y para hallar el valor de la correlación se utilizó Rho de Sperman con sus baremos en cada tabla.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la variable liderazgo del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 1

Distribución de datos de la variable liderazgo.

Niveles	ni	%
Buena (112 – 150)	8	18.18
Regular (71 -111)	35	79.55
Deficiente (30 – 70)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

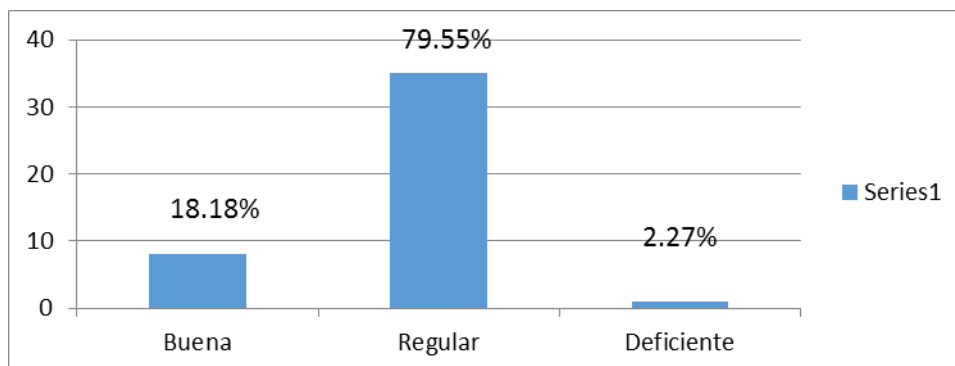


Figura 1: Distribución de datos de la variable liderazgo.

Considerando los resultados con respecto a la variable liderazgo del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 18.18% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la vertible de estudio, como también el 79.55% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la variable de estudio

Resultados de la dimensión autoritario del liderazgo del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 2

Distribución de datos de la dimensión autoritario

Niveles	ni	%
Buena (38 – 50)	8	18.18
Regular (24 - 37)	35	79.55
Deficiente (10 – 23)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

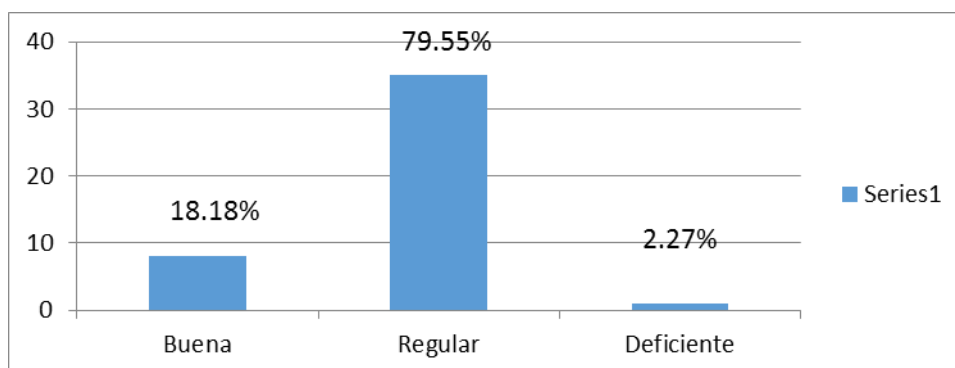


Figura 2: Distribución de datos de la dimensión autoritario

Considerando los resultados con respecto a la dimensión autoritario del liderazgo del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 18.18% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la dimensión de estudio, como también el 79.55% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27%

de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la dimensión de estudio.

Resultados de la dimensión democrático del liderazgo del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca.

Tabla 3

Distribución de datos de la dimensión democrático

Niveles	ni	%
Buena (38 – 50)	7	15.91
Regular (24 - 37)	36	81.82
Deficiente (10 – 23)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

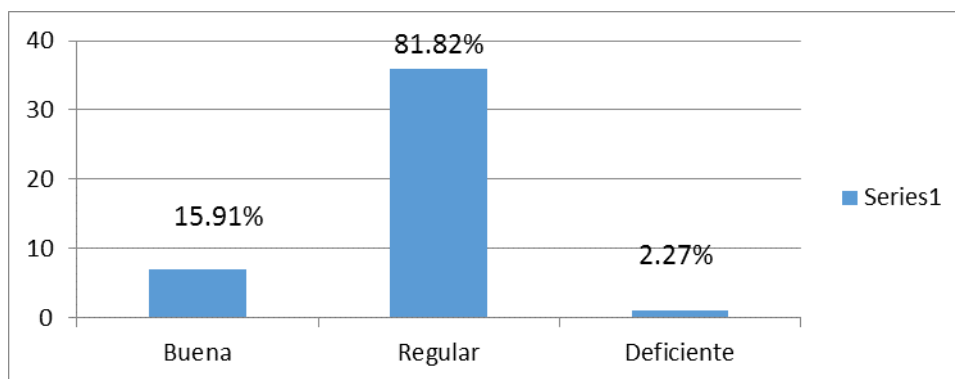


Figura 3: Distribución de datos de la dimensión democrático

Considerando los resultados con respecto a la dimensión democrático del liderazgo del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 15.91% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la dimensión de estudio,

como también el 81.82% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la dimensión de estudio.

Resultados de la dimensión liberal del liderazgo del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 4

Distribución de datos de la dimensión liberal

Niveles	ni	%
Buena (38 – 50)	8	18.18
Regular (24 - 37)	35	79.55
Deficiente (10 – 23)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

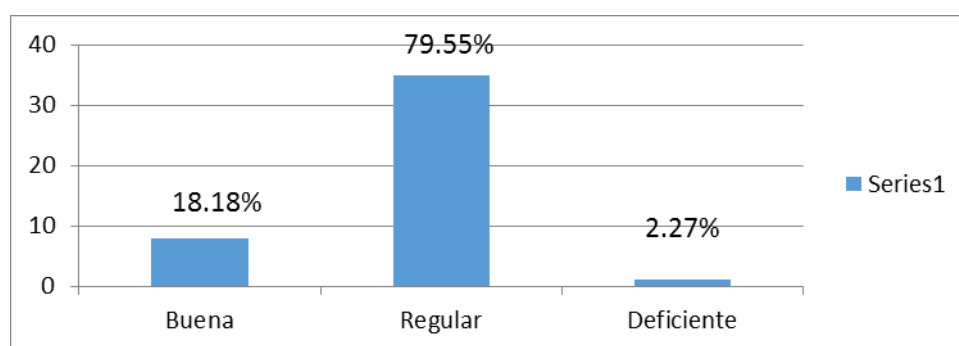


Figura 4: Distribución de datos de la dimensión liberal

Considerando los resultados con respecto a la dimensión liberal del liderazgo del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 18.18% de los

docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la dimensión de estudio, como también el 79.55% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la dimensión de estudio.

3.2. Resultados de la variable desempeño docente de los docentes del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 5

Distribución de datos de la variable desempeño docente

Niveles	ni	%
Buena (112 – 150)	9	20.46
Regular (71 -111)	34	77.27
Deficiente (30 – 70)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

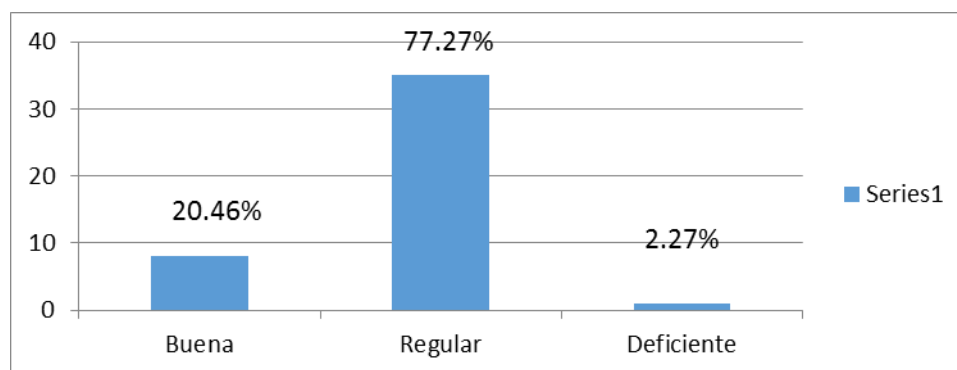


Figura 5: Distribución de datos de la variable desempeño docente

Considerando los resultados con respecto a la variable desempeño docente de los docentes del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 20.46% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la vertible de estudio, como también el 77.27% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la variable de estudio

Resultados de la dimensión profesional de los docentes del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 6

Distribución de datos de la dimensión profesional

Niveles	ni	%
Buena (38 – 50)	9	20.46
Regular (24 - 37)	34	77.27
Deficiente (10 – 23)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

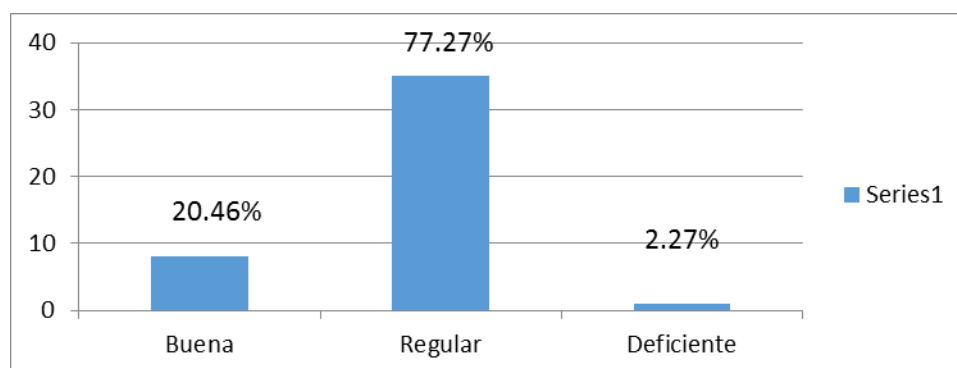


Figura 6: Distribución de datos de la dimensión profesional

Considerando los resultados con respecto a la dimensión profesional de los docentes del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 20.46% de

los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la dimensión de estudio, como también el 77.27% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la mencionada dimensión de estudio

Resultados de la dimensión personal de los docentes del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 7

Distribución de datos de la dimensión personal

Niveles	ni	%
Buena (38 – 50)	8	18.18
Regular (24 - 37)	35	79.55
Deficiente (10 – 23)	1	2.27
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

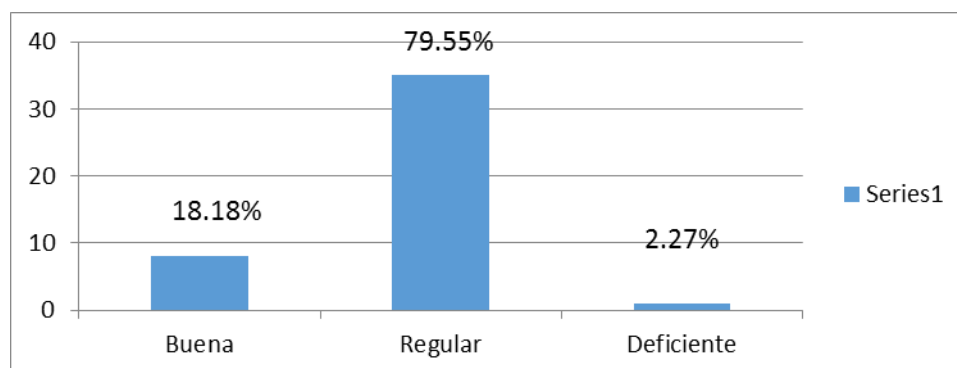


Figura 7: Distribución de datos de la dimensión personal

Considerando los resultados con respecto a la dimensión personal de los docentes del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 18.18% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la dimensión de estudio, como también el 79.55% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 2.27% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la mencionada dimensión de estudio.

Resultados de la dimensión social de los docentes del instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza de Chupaca

Tabla 8

Distribución de datos de la dimensión social

Niveles	ni	%
Buena (38 – 50)	8	18.18
Regular (24 - 37)	34	77.27
Deficiente (10 – 23)	2	4.55
Total	44	100.00

Fuente: Base de datos

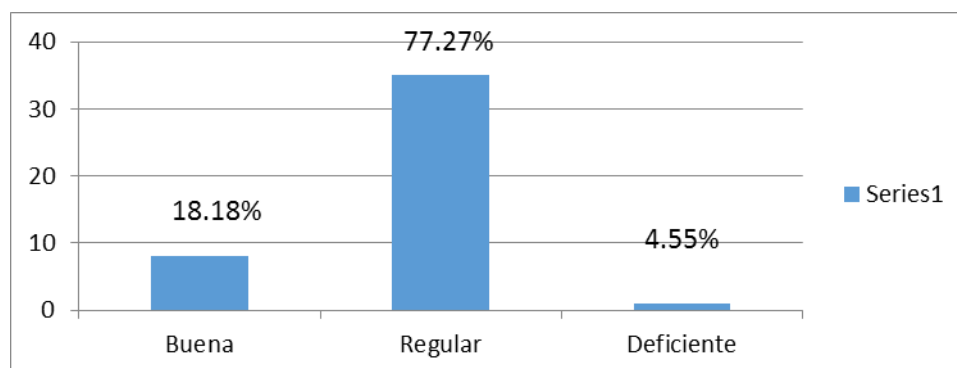


Figura 8: Distribución de datos de la dimensión social

Considerando los resultados con respecto a la dimensión social de los docentes del Instituto Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, se observó que el 18.18% de los docentes se ubicaron en el nivel buena con respecto a la dimensión de estudio, como también el 77.27% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 4.55% de los docentes se ubicaron en el nivel deficiente con respecto a la mencionada dimensión de estudio.

3.3. Contratación de hipótesis con respecto a liderazgo y desempeño docente del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación estadísticamente entre liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación estadísticamente entre liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

b) Coeficiente de correlación entre liderazgo y desempeño docente del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre liderazgo y desempeño docente
 Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Liderazgo	Desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		44	44
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		44	44

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

c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

Interpretación:

$$n = 44$$

$$r_s = 0,778$$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,778, siendo una correlación alta y positiva.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%.

D. Decisión estadística

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0.778 > 0.298$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e. Conclusión estadística

se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018.

Contrastación de hipótesis con respecto a la dimensión autoritaria y la dimensión profesional de los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca**a) Hipótesis operacional**

Ho: No existe correlación estadísticamente entre la dimensión autoritaria y la dimensión profesional de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca – 2018.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación estadísticamente entre la dimensión autoritaria y la dimensión profesional de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca – 2018.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria y la dimensión profesional de los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca.

Tabla 11
Coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria y la dimensión profesional
 Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Correlaciones	
			Autoritario	Profesional
Rho de Spearman	Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Profesional	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 12

Interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

Interpretación:

$$n = 44$$

$$r_s = 0,778$$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,778, siendo una correlación alta y positiva.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

D. Decisión estadística

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0.778 > 0.298$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e. Conclusión estadística

Se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca - 2018.

Contrastación de hipótesis con respecto a la dimensión democrático y la dimensión personal de los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación estadísticamente entre la dimensión democrático y la dimensión personal de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca – 2018.

$$H_0 : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación estadísticamente entre la dimensión democrático y la dimensión personal de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca - 2018.

$$H_a : \rho_s \neq 0$$

b) Coeficiente de correlación entre la dimensión democrática y la dimensión personal de los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca.

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre la dimensión democrática y la dimensión personal
 Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

			Correlaciones	
			Democrático	Personal
Rho de Spearman	Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,776 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Personal	Coeficiente de correlación	,776 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 14

Interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

Interpretación:

$$n = 44$$

$$r_s = 0,776$$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,776, siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre la dimensión democrático y la dimensión personal de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

d. Decisión estadística

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0.776 > 0.298$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e. Conclusion estadística

se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca – 2018.

Contrastación de hipótesis con respecto a la dimensión liberal y la dimensión social de los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación estadísticamente entre la dimensión liberal y la dimensión social de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación estadísticamente entre la dimensión liberal y la dimensión social de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Coeficiente de correlación entre la dimensión liberal y la dimensión social de los docentes del Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre la dimensión liberal y la dimensión social

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman
Correlaciones

			Laboral	Social
Rho de Spearman	Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Social	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

c) Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 16

Interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Triola

Interpretación:

$$n = 44$$

$$r_s = 0,783$$

Siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,783, siendo una correlación alta y positiva, a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la

afirmación de una correlación estadísticamente entre la dimensión liberal y la dimensión social de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

D. Decisión estadística

Puesto que la r_s calculada es mayor que la r_s teórica ($0.783 > 0.298$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e. Conclusión estadística

se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre la dimensión liberal del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca - 2018.

IV. Discusión

El objetivo general de estudio fue: determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018. y después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Espearman de 0,778 siendo una correlación alta y positiva; a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe un buen liderazgo, también existirá un buen desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

Coincidiendo así con la investigación realizada por Reyes (2012) quien realizó una investigación denominada: “*Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la región callao en el distrito de ventanilla durante el año 2009*”, llega a las conclusiones: se obtuvieron como resultado la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluye que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc. Y que la percepción de liderazgo ejercido por el director es solo un aspecto más. Se incluye un análisis descriptivo comparativo con los aspectos sociodemográficos considerados, tales como edad, género, estado civil, tiempo de servicios, área de enseñanza y otros.

Estos resultados y reflexiones de estos investigadores ponen de manifiesto que el docente debe contar con un perfil preciso para el trabajo especialmente de formación en servicio, es decir, debe potencializar sus capacidades pedagógicas mientras practica la profesión. En vista de ello, el desempeño de los docentes de la escuela pública peruana tiene mucho que mejorar y para ello las recomendaciones

de la investigación lograran orientar las prácticas de los maestros hacia la construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes, pero sobre todo en si mismo para un mejor desarrollo personal con efectos positivos en su práctica profesional.

El objetivo específico N° 1: Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018 y después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,778; siendo una correlación alta y positiva; a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre la dimensión autoritaria y la dimensión profesional de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe un liderazgo autoritario, también existirá un buen profesionalismo en el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

Concordando así con la investigación realizada por Zárate (2011), en su tesis denominada *“Liderazgo Directivo y El Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia, Lima*, presentado en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluye de la investigación realizada, que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo. De igual manera la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

Estos resultados y reflexiones de estos investigadores ponen de manifiesto que el docente debe contar con un perfil preciso para el trabajo especialmente de formación en servicio, es decir, debe potencializar sus capacidades pedagógicas mientras practica la profesión. En vista de ello, el desempeño de los docentes de la escuela pública peruana tiene mucho que mejorar y para ello las recomendaciones de la Investigación lograran orientar las prácticas de los maestros hacia la construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes, pero sobre todo en sí mismo para un mejor desarrollo personal con efectos positivos en su práctica profesional.

El objetivo específico N° 2: Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018. Luego de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,776; siendo una correlación alta y positiva; a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre la dimensión democrático y la dimensión personal de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe un liderazgo democrático existirá un buen desempeño personal de los docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

Discrepando así con la investigación realizada por Artica (2010), quien realizó la investigación titulada “ *Gestión y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de El Tambo*” presentado a la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo, de la investigación realizada se llega a las siguientes concluye que le desempeño laboral del docente medido por los alumnos indica un porcentaje de 45, 3% como desempeño bueno,

mientras que el 38,4% considera que es regular el desempeño y un 16,3% indica que el desempeño laboral es deficiente.

Por lo tanto el liderazgo pedagógico planifica, organiza, conduce y dirige. Y también mejora el desempeño de los docentes, en contraparte con un liderazgo autoritario y anárquico, que controla e impone su autoridad a los docentes, tomando decisiones en nombre del grupo, que en el tiempo no tiene una definición precisa por lo que se deja al personal docente a su libre albedrío. y consecuentemente un bajo nivel en el desempeño docente se ve afectado por un estilo de liderazgo negativo y malo.

Finalmente tenemos el objetivo específico N° 3: Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión liberal del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018. Después de aplicar los instrumentos del cuestionario a la muestra seleccionada se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,783; siendo una correlación alta y positiva; a su vez como p es menor que Alfa ($p = 0.000 < \alpha = 0.01$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que significa que existe suficiente evidencia para sustentar la afirmación de una correlación estadísticamente entre la dimensión liberal y la dimensión social de los docentes en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca, 2018; esto significa que la relación entre estas dos variables se fortalecen entre sí, por la misma razón de que si existe un liderazgo liberal existirá un buen desempeño social de los docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

V. Conclusiones

1. Se determinó el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca, 2018; debido a que siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,778, siendo mayor que el valor crítico de $r_s(0,298)$, a su vez como p es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$) en consecuencia se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre dichas variables.
2. Se determinó el coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca, 2018; siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,778, siendo mayor que el valor crítico de $r_s(0,298)$, a su vez como p es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$) en consecuencia se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre dichas dimensiones.
3. Se determinó el coeficiente de correlación entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca ,2018; siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,776, siendo mayor que el valor crítico de $r_s(0,298)$, a su vez como p es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$) en consecuencia se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre dichas dimensiones.
4. Se determinó el coeficiente de correlación entre la dimensión liberal del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca,2018; siendo el valor de la correlación a nivel de la muestra de estudio, de 0,783, siendo mayor que el valor crítico de $(0,298)$, a su vez como p es menor que Alfa ($p= 0.000 < \alpha = 0.01$) en consecuencia se concluye que existe correlación alta estadísticamente entre dichas dimensiones.

VI. Recomendaciones

- Se recomienda al instituto pedagógico Teodoro Peñaloza, difundir el estilo de liderazgo democrático ya que los docentes tendrían un mejor desempeño.
- Se recomienda seguir realizando investigaciones de liderazgo y desempeño docente en las diferentes instituciones para mejorar la calidad educativa.
- Se recomienda la utilización del instrumento aplicado para otros estudios similares.
- Se recomienda también aprovechar la valiosa información para recopilar informaciones, tomando en consideración las variables de estudio.

VII. Referencias

- Abanto (2014) *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de Aprendizaje*. Escuela de Postgrado. UCV. Trujillo. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv>
- Álvarez (2001). *La dirección escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: Síntesis. Pág. 237, 239, 276. (B. de Post Grado San Marcos) 375.2 F38.
- Alonso, A. (2001), *"El Quinto Poder: Teoría y Práctica del Lobbying"*, Editorial Macchi, Buenos Aires, Argentina, p.42
- Ander- Egg, E. (1997) *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Hlumanitas.
- Arana (2014), tesis titulada *"Percepción de estilos de liderazgo de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Santo Domingo Junín"* presentado en la Escuela de Post-Grado de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo-Perú.
- Artica (2010), tesis titulada *"Gestion y Desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de El Tambo"* presentado a la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú.
- Bravo, C.; Alminagorta, D.; Cajavilca, J. y Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos. Pág.118, 124. (B. Publica de Lima) 371.102 S.
- Callomamani, R. (2013), tesis titulada *"La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores"*, presentado a la escuela de Post Grado de la Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

- Chávez, J. (2001) *Apuntes para una metodología de la investigación educativa*. Universidad autónoma de Guerrero, México- Instituto central de ciencias pedagógicas, República de Cuba - Chilpancingo, Guerrero.
- Collao, O. (1997) *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Gráfica Educativa. Pág. 114. (BC de San Marcos) LB 2801 A1 C72.
- Cueva, A. (2006) *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A. Pág. 206 (BC de San Marcos) R/LB 15 D71.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. Impreso por editorial nonos, Colombia, 699 pp.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración*. 3era edición. Bogotá: MC Graw Hill. Pág. 212 (B. Publica de Lima) 658- C548.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración de la administración*. (Edición Breve). MCGRAW-HILL / Interamericana de Mexico
- Chiavenato, I. (2010) *Administración de recursos humanos*. 5ta edición. Colombia: MAC GRAW HILL.
- Day, L. (2010). *Experiments in Leadership Training*. Journal of Educational Sociology, 14 (5), 310-313.
- Gallegos, A. (2004), *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Gimeno, J. (2006), tesis sobre denominado: “*El Liderazgo Directivo y su Relación con el Rendimiento Académico y su Relación con el Rendimiento Académico de*

Los Estudiantes de Quinto de las Instituciones Estatales del Nivel Secundario en Madrid – España”, Madrid-España.

Guaraca, R. (2012), tesis titulada”*Gestión, Liderazgo y valores en la Escuela Brasil de la Provincia del Azuay, Cantòn Gualaceo, durante el año escolar 2010 - 2011*”. Presentada a la Universidad Técnica particular de Loja. Escuela de ciencias de la educación, modalidad abierta y a distancia. Tesis para botar el grado académico de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo. Cuenca-Ecuador.

Guibovich, L. (2006) *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. Lima: Universidad Villarreal. Pág. 185, 186. (B. Publica de Lima) 306- G91.

Hellriegel, D. (2012) *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos) HD 31 H37.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Lussier, R. (2002) *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México D.F., México: Thomson Learning. p.67

Mariño, C. (2014), *Libro Liderazgo: Visión y Misión*. Profesor e Investigador en el Área Académica de Operaciones, Logística y TICS en CENTRUM Católica Graduate Business School.

MINEDU (2003) *En la ley (28044) ley general de educación en el artículo 55, p.23*. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

MINEDU (2018), *Marco de Buen Desempeño del Directivo*, Lima. Perú. p.17.

- MINEDU (2018). *Marco de Buen Desempeño Docente II. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima-Perú.
- Miranda, A. y Marfán, J, (2008), *detallan su investigación titulada “Influencia del Liderazgo Directivo en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes del Segundo año de Secundaria en la Comunidad de Santiago – Chile.* Centro de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), Fundación Chile, Chile.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá.
- Montenegro, I. (2014). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Munch, L. (2002). *Fundamentos de Administración*, México, 5ª ed., Trillas,(p.228)
- Oseda, D. (2008) *Técnicas de validación y confiabilidad de instrumentos de investigación*. (1ra. Ed.). p. 114. Lima: Eximpress S.A.,p.127 encuesta
- Oseda, D. (2011) *Técnicas de validación y confiabilidad de instrumentos de investigación*. (2da. Ed.). p. 114. Lima: Eximpress S.A.
- Ortiz, A. (2014) tesis titulada: *“El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramon Molina, las Americas Nemesio Portillo y Jose Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central”*. Presentada a la Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán" Vicerrectoría de investigación y postgrado. Dirección de Postgrado, para optar el grado académico de Maestría en Gestión de la Educación, Tegucigalpa-Honduras.

Quispe, P. (2011), tesis de investigación denominada: “*Relación Entre el Estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*”, presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Posgrado, Maestría en Educación, Lima – Perú.

Reyes, F. (2012), tesis de investigación denominada: “*Liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la región callao en el distrito de ventanilla durante el año 2009*”, presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Posgrado, para optar el grado de Maestro en Gestión Educativa. Lima-Perú.

Rimary (2011), tesis investigación titulada: “*Inteligencia emocional y liderazgo en directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Jauja*” presentado en la Escuela de Post-Grado de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú.

Stiggins, R. y Duke, D. (1988) “*Beyond minimum competence: Evaluation for professional development*”. In: J. Millman and L. Darling-Hammond (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation* (p. 29). Newbury Park, CA: Sage.

Sánchez, H. y Reyes, C. (1987) *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Universitaria. Pág. 87 (BC de la San Marcos) Q 180.55 M4 S21

Torres (2010), trabajo de investigación denominado “*Los Estilos de Liderazgo del Colegio Acrópolis S.A. y su Influencia en clima organizacional – México*”

Triola, M. (2009). Libro Estadística, Décima edición. Edit. Pearson Educación, México.

UNESCO (2005) *Formación docente en Venezuela*. Centro de Informaciones Pedagógicas de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Buenos Aires, IESALC.

Valdés, H. (2004) *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación*. Cuba.

Vidal, M. (2017), tesis titulada “*Estilos de liderazgo de una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao*”. Presentada a la Universidad Pontificia la Católica. Para optar el grado académico de Magíster en Gestión de la Educación, Lima-Perú.

White, Ralph K, Lippit, Ronald y Lewin, kurt (1943). *The Social Climates of Children´s Groups*. *Journal of Social Psychology*. Volumen 10. Pág. 271

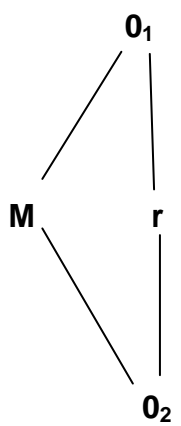
Zárate, D. (2011), tesis denominada “*Liderazgo Directivo y El Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia*”. Presentada la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia
MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO TEODORO PEÑALOZA DEL DISTRITO DE CHUPACA – 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO CONCEPTUAL	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>¿Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p>	<p>Hellriegel (2005), expresa que: “el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos”.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>¿El liderazgo se relaciona con el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p>	<p>VARIABLES: 01</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Autoritario Democrático Liberal</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Método: Descriptivo y estadístico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión liberal del liderazgo y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión autoritaria del liderazgo y la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p> <p>b) ¿Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión democrática del liderazgo y la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p> <p>c) ¿Determinar el coeficiente de correlación entre la dimensión liberal del director y la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p>	<p>Monten egro (2003), sostiene que: “el desempeño es un conjunto de acciones concretas, se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. (p.18).</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</p> <p>a) ¿La dimensión autoritaria del liderazgo se relaciona con la dimensión profesional del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p> <p>b) ¿La dimensión democrática del liderazgo se relaciona con la dimensión personal del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018?</p> <p>c) La dimensión liberal del liderazgo se relaciona con la dimensión social del desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.</p>	<p>VARIABLE: 02</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Dimensión Profesional Dimensión Personal Dimensión Social</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p>  <p>POBLACIÓN:</p> <p>En la presente investigación la población está conformada por 44 docentes.</p> <p>MUESTRA: la muestra es censal.</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionarios.</p>
---	---	--	---	--	---

Anexo N° 2. Instrumento

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO - ENCUESTA INSTRUMENTO N° 01

PRESENTACION

Estimado docente la presente encuesta tiene por finalidad recoger información acerca del liderazgo que presenta el director en el ISEPP donde usted labora. Por ello rogaría a que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

DATOS GENERALES

1. Edad.....
2. Sexo: Masculino ()
Femenino ()
3. Año de experiencia como docente.....
4. Tiempo de trabajo como docente en el ISEPP.....

CUESTIONARIO DE EVALUACION PARA EL LIDERAZGO

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca del liderazgo que presenta el director en el ISEPP. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta:

5	=	siempre
4	=	Casi siempre
3	=	A veces
2	=	Casi nunca
1	=	nunca

	ITEMS	1	2	3	4	5
AUTORITARIO						
1	¿El director en sus funciones muestra un estilo autoritario?					
2	¿El director exige a su personal obediencia a sus órdenes?					
3	¿El director resuelve el problema solo y sin consultar?					
4	¿El director considera que él es el único competente de tomar decisiones en la institución?					
5	¿El director desconfía en que sus docentes son capaces para guiarse a sí mismo?					
6	¿El director interrumpe el trabajo de los docentes sin previo aviso?					
7	¿El director refuta de manera arbitraria el trabajo de los docentes?					
8	¿El director es individualista en el trabajo en equipo?					
9	¿El director toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria?					

10	¿El director impide las nuevas ideas de los docentes haciendo prevalecer sus ideas?						
DEMOCRÁTICO							
11	¿El director motiva para que se realice las acciones en equipos de trabajo?						
12	¿El director estimula permanentemente a todos los trabajadores y docentes por su buen desempeño?						
13	¿El director mantiene un adecuado clima institucional y participativo en la institución.						
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente.						
15	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.						
16	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?						
17	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?						
18	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del IESTP.						
19	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.						
20	El director promueve el trabajo en equipo de las tareas correspondientes.						
LIBERAL							
21	¿El director da libertad para tomar decisiones aunque estas no sean las más adecuadas?						
22	¿El director otorga libertad absoluta a los docentes para que trabajen y tomen las decisiones sin respetar las normas de la institución?						
23	¿El director permite que abusen de su confianza?						
24	¿El director evade su responsabilidad, cuando los docentes tienen problemas y necesitan de su apoyo?						
25	¿El director se muestra indiferente frente a los problemas que suceden en la institución?						
26	El director espera que los docentes asuman la responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas?						
27	¿El director espera que los docentes tomen la iniciativa a nuevos proyectos e ideas antes que él los haga?						
28	¿El director demuestra un estilo anárquico (dejar hacer y dejar pasar)?						
29	¿El director demuestra dejadez en sus funciones?						
30	¿El director demuestra preocupación por el buen desempeño de su personal?						

Muchas gracias por su colaboración.

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO - ENCUESTA INSTRUMENTO N° 02

PRESENTACION

Estimado docente la presente encuesta tiene por finalidad recoger información acerca del trabajo o desempeño que tiene como docente en el ISEPP donde usted labora. Por ello rogaría a que pueda responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

DATOS GENERALES

1. Edad.....
2. Sexo: Masculino ()
Femenino ()
3. Año de experiencia como docente.....
4. Tiempo de trabajo como docente en el ISEPP.....

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor del docente en el instituto, donde usted labora. Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

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

ITEMS		1	2	3	4	5
DIMENSION PROFESIONAL						
1	Los docentes hacen entender fácilmente sus clases					
2	Los docentes tienen su programación académica (silabus), documentos técnicos pedagógicos al día.					
3	Los docentes preparan y planifican sus clases.					
4	Los docentes usan metodología actualizadas en sus clases.					
5	Los docentes entregan puntual mente los temas, actividades de trabajo de acuerdo a su programación					
6	Los docentes demuestran orden, disciplina y crea la participación activa en clase.					
7	Los docentes usan diversas estrategias creativas para lograr el aprendizaje.					
8	Los docentes promueven la creatividad y facilitan que los alumnos construyan su aprendizaje.					
9	Los docentes se capacitan y actualizan para mejorar su desempeño laboral.					
10	Los docentes evalúan de manera justa y adecuada.					
DIMENSION PERSONAL						
11	Los docentes se esfuerzan por mejorar cada día su desempeño laboral.					
12	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.					
13	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.					
14	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso con sus alumnos.					
15	Los docentes demuestran responsabilidad y puntualidad en el trabajo.					
16	Los docentes tienen vocación para la enseñanza y cumplen con sus horas de clases.					
17	Los docentes tienen vocación de servicio y está comprometido con su labor.					
18	Los docentes cumplen y hacen cumplir las normas establecidas. en el ISEPP					
19	Los docentes demuestran integralidad en su personalidad.					
20	Los docentes participan en las reuniones para solucionar problemas de la institución educativa					
DIMENSION SOCIAL						
21	Los docentes participan y colaboran en las actividades que realiza el ISEPP					

22	Los docentes promueven el mejoramiento y la innovación pedagógica del ISEPP					
23	Los docentes demuestran una alta identificación con el ISEPP					
24	Los docentes son ejemplo De trabajo, perseverancia ,valores y virtudes en el ISEPP					
25	Los docentes cumplen con dar orientación y consejería a sus estudiantes					
26	Los docentes fomentan las expresiones culturales , deportivas y creativas					
27	Los docentes demuestran buen trato hacia los demás					
28	Los docentes promueven un ambiente de respeto y cordialidad en el ISEPP					
29	Los docentes proponen nuevas herramientas innovadoras para solucionar los problemas de aprendizaje.					
30	Los docentes desarrollan y concretan los proyectos con la comunidad					

Muchas gracias por su colaboración.

ico	equipo, Motivador, organizador.	realice las acciones en equipos de trabajo?								✓		✓		✓		✓		
	Fomenta el impulso de rendimiento, estimulando.	¿El director estimula permanentemente a todos los trabajadores y docentes por su buen desempeño?								✓		✓		✓		✓		
	Buen clima	¿El director mantiene un adecuado clima institucional y participativo en la institución.								✓		✓		✓		✓		
	Demuestra comunicación horizontal.	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente.								✓		✓		✓		✓		
	Coordina y se preocupa en soluciones.	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓		✓		
	Confianza en la capacidad de su personal.	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?								✓		✓		✓		✓		
	Asignación de responsabilidades al personal.	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?								✓		✓		✓		✓		
	Toma decisiones compartidas.	¿El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del IESTP?								✓		✓		✓		✓		
	Acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓		✓		
	Fomento de confianza del personal.	¿El director promueve el trabajo en equipo de las tareas correspondientes?								✓		✓		✓		✓		
liberal	Otorga absoluta libertad.	¿El director da libertad para tomar decisiones aunque estas no sean las más adecuadas?								✓		✓		✓		✓		
	Delegaciones en exceso de responsabilidades.	¿El director otorga libertad absoluta a los docentes para que trabajen y tomen las decisiones sin respetar las normas de la institución?								✓		✓		✓		✓		
	Excesiva tolerancia el incumplimiento.	¿El director permite que abusen de su confianza?								✓		✓		✓		✓		
	Desorganización, mal funcionamiento de función.	¿El director evade su responsabilidad, cuando los docentes tienen problemas y necesitan de su apoyo?								✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta: Liderazgo”

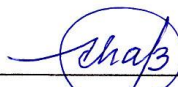
OBJETIVO: DIRIGIDO A: Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justo Chamorro Balvín.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

BUENO



FIRMA DEL EVALUADOR

	perfeccionamiento en habilidades.	y actualizan para mejorar su desempeño laboral.								✓		✓		✓		✓		
	Actúa con Equidad y justicia. puntualidad, cumplimiento y respeto.	Los docentes evalúan de manera justa y adecuada.								✓		✓		✓		✓		
personal	Vocación y anhelo profesional	Los docentes se esfuerzan por mejorar cada día su desempeño laboral.								✓		✓		✓		✓		
	Actuación con imparcialidad y justicia.	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.								✓		✓		✓		✓		
	Autoestima elevada.	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.								✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción y empeño en el trabajo.	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso con sus alumnos.								✓		✓		✓		✓		
	Asistencia, puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones	Los docentes demuestran responsabilidad y puntualidad en el trabajo.								✓		✓		✓		✓		
	desempeño en lo laboral	Los docentes tienen vocación para la enseñanza y cumplen con sus horas de clases.								✓		✓		✓		✓		
	compromiso educativo	Los docentes tienen vocación de servicio y está comprometido con su labor.								✓		✓		✓		✓		
	normativo a los estatutos	Los docentes cumplen y hacen cumplir las normas establecidas. en el ISEPP								✓		✓		✓		✓		
	Perfeccionamiento profesional.	Los docentes demuestran integralidad en su personalidad.								✓		✓		✓		✓		
	Es colaborador y soluciona problemas.	Los docentes participan en las reuniones para solucionar problemas de la institución educativa								✓		✓		✓		✓		
	social	Participación e integración en las actividades.	Los docentes participan y colaboran en las actividades que realiza el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
Compromiso para el mejoramiento institucional		Los docentes promueven el mejoramiento y la innovación pedagógica								✓		✓		✓		✓		

		del ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Identificación con la I.E.	Los docentes demuestran una alta identificación con el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Ejemplo de trabajo, perseverancia, valores y virtudes.	Los docentes son ejemplo De trabajo, perseverancia ,valores y virtudes en el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Orientación, consejo y solución de problema.	Los docentes cumplen con dar orientación y consejería a sus estudiantes								✓		✓		✓		✓	
	Fomento de las expresiones culturales.	Los docentes fomentan las expresiones culturales , deportivas y creativas								✓		✓		✓		✓	
	Buen trato, Sociable y cordial en la institución.	Los docentes demuestran buen trato hacia los demás								✓		✓		✓		✓	
	Promoción de un ambiente de respeto	Los docentes promueven un ambiente de respeto y cordialidad en el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Innovador pedagógico.	Los docentes proponen nuevas herramientas innovadoras para solucionar los problemas de aprendizaje.								✓		✓		✓		✓	
	Cordial accesible en la comunidad	Los docentes desarrollan y concretan los proyectos con la comunidad								✓		✓		✓		✓	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta: Desempeño Docente”

OBJETIVO: DIRIGIDO A: Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Justo Chamorro Balvín.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

BUENO


FIRMA DEL EVALUADOR

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Esteban Medrano Reynoso

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA con mención EN EDUCACION de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede HUANCAYO, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

El título del trabajo de investigación es: "**Liderazgo y Desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca - 2018.**"

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted y ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos de medición
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



.....
Delia Levana Ramirez Yachi
DNI N°43194252

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Existe relación entre la variable y la dimensión		Existe relación entre la dimensión y el indicador		Existe relación entre el indicador y el ítem.		Existe relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño docente profesional	profesional	Capacidad para hacer interesante su clase.	¿Los docentes hacen entender fácilmente sus clases?						✓		✓		✓		✓		
		Cumplimientos con documentos normativos.	Los docentes tienen su programación académica (silabus), documentos técnicos pedagógicos al día.						✓		✓		✓		✓		
		Rendimiento, buen desempeño.	Los docentes preparan y planifican sus clases.						✓		✓		✓		✓		
		Preocupación por la metodología para una investigación científica.	Los docentes usan metodología actualizadas en sus clases.						✓		✓		✓		✓		
		Planifica, elaboración de planes conforme a norma	Los docentes entregan puntualmente los temas, actividades de trabajo de acuerdo a su programación						✓		✓		✓		✓		
		Fomenta la disciplina, orden y participación activa.	Los docentes demuestran orden, disciplina y crea la participación activa en clase.						✓		✓		✓		✓		
		Utilización de estrategias innovadoras y creativas para el aprendizaje.	Los docentes usan diversas estrategias creativas para lograr el aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
		Facilitación de la construcción de aprendizaje.	Los docentes promueven la creatividad y facilitan que los alumnos construyan su aprendizaje.						✓		✓		✓		✓		
		Capacitación, conocedor del tema,	Los docentes se capacitan						✓		✓		✓		✓		

personal	perfeccionamiento en habilidades.	y actualizan para mejorar su desempeño laboral.								✓	✓	✓	✓		
	Actúa con Equidad y justicia. puntualidad, cumplimiento y respeto.	Los docentes evalúan de manera justa y adecuada.								✓	✓	✓	✓		
	Vocación y anhelo profesional	Los docentes se esfuerzan por mejorar cada día su desempeño laboral.								✓	✓	✓	✓		
	Actuación con imparcialidad y justicia.	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.								✓	✓	✓	✓		
	Autoestima elevada.	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.								✓	✓	✓	✓		
	Satisfacción y empeño en el trabajo.	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso con sus alumnos.								✓	✓	✓	✓		
	Asistencia, puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones	Los docentes demuestran responsabilidad y puntualidad en el trabajo.								✓	✓	✓	✓		
	desempeño en lo laboral	Los docentes tienen vocación para la enseñanza y cumplen con sus horas de clases.								✓	✓	✓	✓		
	compromiso educativo	Los docentes tienen vocación de servicio y está comprometido con su labor.								✓	✓	✓	✓		
	normativo a los estatutos	Los docentes cumplen y hacen cumplir las normas establecidas. en el ISEPP								✓	✓	✓	✓		
	Perfeccionamiento profesional.	Los docentes demuestran integralidad en su personalidad.								✓	✓	✓	✓		
	Es colaborador y soluciona problemas.	Los docentes participan en las reuniones para solucionar problemas de la institución educativa								✓	✓	✓	✓		
social	Participación e integración en las actividades.	Los docentes participan y colaboran en las actividades que realiza el ISEPP								✓	✓	✓	✓		
	Compromiso para el mejoramiento institucional	Los docentes promueven el mejoramiento y la innovación pedagógica								✓	✓	✓	✓		

		del ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Identificación con la I.E.	Los docentes demuestran una alta identificación con el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Ejemplo de trabajo, perseverancia, valores y virtudes.	Los docentes son ejemplo De trabajo, perseverancia ,valores y virtudes en el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Orientación, consejo y solución de problema.	Los docentes cumplen con dar orientación y consejería a sus estudiantes								✓		✓		✓		✓	
	Fomento de las expresiones culturales.	Los docentes fomentan las expresiones culturales , deportivas y creativas								✓		✓		✓		✓	
	Buen trato, Sociable y cordial en la institución.	Los docentes demuestran buen trato hacia los demás								✓		✓		✓		✓	
	Promoción de un ambiente de respeto	Los docentes promueven un ambiente de respeto y cordialidad en el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Innovador pedagógico.	Los docentes proponen nuevas herramientas innovadoras para solucionar los problemas de aprendizaje.								✓		✓		✓		✓	
	Cordial accesible en la comunidad	Los docentes desarrollan y concretan los proyectos con la comunidad								✓		✓		✓		✓	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta: Desempeño Docente”

OBJETIVO: DIRIGIDO A: Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Esteban Medrano Reynoso.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Buena.


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo y desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñalosa del Distrito de Chupaca – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Existe relación entre la variable y la dimensión		Existe relación entre la dimensión y el indicador		Existe relación entre el indicador y el ítem.		Existe relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	autoritario	Impone su voluntad.	¿El director en sus funciones muestra un estilo autoritario?						✓		✓		✓		✓		
		Exige obediencia.	¿El director exige a su personal obediencia a sus órdenes?						✓		✓		✓		✓		
		Es individualista en el trabajo.	¿El director resuelve el problema solo y sin consultar?						✓		✓		✓		✓		
		Él es el competente y capaz.	¿El director considera que él es el único competente de tomar decisiones en la institución?						✓		✓		✓		✓		
		Desconfianza y descoordinación.	¿El director desconfía en que sus docentes son capaces para guiarse a sí mismo?						✓		✓		✓		✓		
		Excesiva supervisión.	¿El director interrumpe el trabajo de los docentes sin previo aviso?						✓		✓		✓		✓		
		Critica el trabajo de los subalternos	¿El director refuta de manera arbitraria el trabajo de los docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Fomenta el trabajo individualista	¿El director es individualista en el trabajo en equipo?						✓		✓		✓		✓		
		Imposición, obligación.	¿El director toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria?						✓		✓		✓		✓		
	decisión y comunicación vertical	¿El director impide las nuevas ideas de los docentes haciendo prevalecer sus ideas?						✓		✓		✓		✓			
democrático	Promueve trabajos en	¿El director motiva para que se						✓		✓		✓		✓			

ico	equipo, Motivador, organizador.	realice las acciones en equipos de trabajo?								✓		✓		✓	✓	✓	✓	
	Fomenta el impulso de rendimiento, estimulando.	¿El director estimula permanentemente a todos los trabajadores y docentes por su buen desempeño?								✓		✓		✓		✓		
	Buen clima	¿El director mantiene un adecuado clima institucional y participativo en la institución.								✓		✓		✓		✓		
	Demuestra comunicación horizontal.	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente.								✓		✓		✓		✓		
	Coordina y se preocupa en soluciones.	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓		✓		
	Confianza en la capacidad de su personal.	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?								✓		✓		✓		✓		
	Asignación de responsabilidades al personal.	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?								✓		✓		✓		✓		
	Toma decisiones compartidas.	¿El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del IESTP?								✓		✓		✓		✓		
	Acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓		✓		
	Fomento de confianza del personal.	¿El director promueve el trabajo en equipo de las tareas correspondientes?								✓		✓		✓		✓		
liberal	Otorga absoluta libertad.	¿El director da libertad para tomar decisiones aunque estas no sean las más adecuadas?								✓		✓		✓		✓		
	Delegaciones en exceso de responsabilidades.	¿El director otorga libertad absoluta a los docentes para que trabajen y tomen las decisiones sin respetar las normas de la institución?								✓		✓		✓		✓		
	Excesiva tolerancia el incumplimiento.	¿El director permite que abusen de su confianza?								✓		✓		✓		✓		
	Desorganización, mal funcionamiento de función.	¿El director evade su responsabilidad, cuando los docentes tienen problemas y necesitan de su apoyo?								✓		✓		✓		✓		

	Actitud de Indiferencia.	¿El director se muestra indiferente frente a los problemas que suceden en la institución?								✓		✓		✓		✓	
	Sin identidad	El director espera que los docentes asuman la responsabilidad por su propia iniciativa para realizar actividades cívicas?								✓		✓		✓		✓	
	Evasión de responsabilidad.	¿El director espera que los docentes tomen la iniciativa a nuevos proyectos e ideas antes que él los haga?								✓		✓		✓		✓	
	Desgobierno.	¿El director demuestra un estilo anárquico (dejar hacer y dejar pasar)?								✓		✓		✓		✓	
	Estresado , preocupado	¿El director demuestra dejadez en sus funciones?								✓		✓		✓		✓	
	interés por el trabajo de los docentes.	¿El director demuestra preocupación por el buen desempeño de su personal?								✓		✓		✓		✓	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta: Liderazgo”

OBJETIVO: DIRIGIDO A: Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Esteban Medrano Reynoso.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Buena.


FIRMA DEL EVALUADOR

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Oscar F. Villaverde Montoya

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA con mención EN EDUCACION de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede HUANCAYO, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster en ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

El título del trabajo de investigación es: **"Liderazgo y Desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca - 2018.**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted y ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos de medición
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.


Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


.....
Delia Leyana Ramírez Yachi
DNI N°43194252

	perfeccionamiento en habilidades.	y actualizan para mejorar su desempeño laboral.								✓		✓		✓		✓		
	Actúa con Equidad y justicia. puntualidad, cumplimiento y respeto.	Los docentes evalúan de manera justa y adecuada.								✓		✓		✓		✓		
personal	Vocación y anhelo profesional	Los docentes se esfuerzan por mejorar cada día su desempeño laboral.								✓		✓		✓		✓		
	Actuación con imparcialidad y justicia.	Los docentes actúan siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.								✓		✓		✓		✓		
	Autoestima elevada.	Los docentes demuestran satisfacción y empeño al realizar su clase.								✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción y empeño en el trabajo.	Los docentes tienen vocación de servicio y de compromiso con sus alumnos.								✓		✓		✓		✓		
	Asistencia, puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones	Los docentes demuestran responsabilidad y puntualidad en el trabajo.								✓		✓		✓		✓		
	desempeño en lo laboral	Los docentes tienen vocación para la enseñanza y cumplen con sus horas de clases.								✓		✓		✓		✓		
	compromiso educativo	Los docentes tienen vocación de servicio y está comprometido con su labor.								✓		✓		✓		✓		
	normativo a los estatutos	Los docentes cumplen y hacen cumplir las normas establecidas, en el ISEPP								✓		✓		✓		✓		
	Perfeccionamiento profesional.	Los docentes demuestran integralidad en su personalidad.								✓		✓		✓		✓		
	Es colaborador y soluciona problemas.	Los docentes participan en las reuniones para solucionar problemas de la institución educativa								✓		✓		✓		✓		
	social	Participación e integración en las actividades.	Los docentes participan y colaboran en las actividades que realiza el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
Compromiso para el mejoramiento institucional		Los docentes promueven el mejoramiento y la innovación pedagógica								✓		✓		✓		✓		

		del ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Identificación con la I.E.	Los docentes demuestran una alta identificación con el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Ejemplo de trabajo, perseverancia, valores y virtudes.	Los docentes son ejemplo De trabajo, perseverancia ,valores y virtudes en el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Orientación, consejo y solución de problema.	Los docentes cumplen con dar orientación y consejería a sus estudiantes								✓		✓		✓		✓	
	Fomento de las expresiones culturales.	Los docentes fomentan las expresiones culturales , deportivas y creativas								✓		✓		✓		✓	
	Buen trato, Sociable y cordial en la institución.	Los docentes demuestran buen trato hacia los demás								✓		✓		✓		✓	
	Promoción de un ambiente de respeto	Los docentes promueven un ambiente de respeto y cordialidad en el ISEPP								✓		✓		✓		✓	
	Innovador pedagógico.	Los docentes proponen nuevas herramientas innovadoras para solucionar los problemas de aprendizaje.								✓		✓		✓		✓	
	Cordial accesible en la comunidad	Los docentes desarrollan y concretan los proyectos con la comunidad								✓		✓		✓		✓	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta: Desempeño Docente”

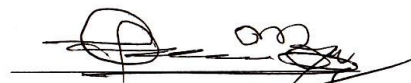
OBJETIVO: DIRIGIDO A: Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oscar F. Villaverde Montoya

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ECONOMIA
MBA. ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS.

VALORACIÓN:

Aplicable


FIRMA DEL EVALUADOR

ico	equipo, Motivador, organizador.	realice las acciones en equipos de trabajo?								✓		✓		✓		✓	
	Fomenta el impulso de rendimiento, estimulando.	¿El director estimula permanentemente a todos los trabajadores y docentes por su buen desempeño?								✓		✓		✓		✓	
	Buen clima	¿El director mantiene un adecuado clima institucional y participativo en la institución.								✓		✓		✓		✓	
	Demuestra comunicación horizontal.	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente.								✓		✓		✓		✓	
	Coordina y se preocupa en soluciones.	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓		✓	
	Confianza en la capacidad de su personal.	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?								✓		✓		✓		✓	
	Asignación de responsabilidades al personal.	¿El director delega tarea a los docentes oportunamente?								✓		✓		✓		✓	
	Toma decisiones compartidas.	¿El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento del IESTP?								✓		✓		✓		✓	
	Acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.	El director acepta las ideas de los docentes que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.								✓		✓		✓		✓	
	Fomento de confianza del personal.	¿El director promueve el trabajo en equipo de las tareas correspondientes?								✓		✓		✓		✓	
liberal	Otorga absoluta libertad.	¿El director da libertad para tomar decisiones aunque estas no sean las más adecuadas?								✓		✓		✓		✓	
	Delegaciones en exceso de responsabilidades.	¿El director otorga libertad absoluta a los docentes para que trabajen y tomen las decisiones sin respetar las normas de la institución?								✓		✓		✓		✓	
	Excesiva tolerancia el incumplimiento.	¿El director permite que abusen de su confianza?								✓		✓		✓		✓	
	Desorganización, mal funcionamiento de función.	¿El director evade su responsabilidad, cuando los docentes tienen problemas y necesitan de su apoyo?								✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Encuesta: Liderazgo”

OBJETIVO: DIRIGIDO A: Determinar el coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en el Instituto Pedagógico Teodoro Peñaloza del Distrito de Chupaca – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oscar F. Villaverde Montoya

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ECONOMIA
MBA. ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS.

VALORACIÓN:

Aplicable



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 4. Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: LIDERAZGO																															
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
01	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	5	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	90
02	3	4	3	3	3	2	1	4	3	4	3	2	5	1	4	2	3	3	1	5	3	2	5	3	4	3	3	3	1	5	91
03	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	2	5	3	3	2	1	1	1	4	5	2	1	3	1	3	5	2	2	90
04	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	58
05	3	1	2	1	5	3	1	5	1	1	5	3	4	1	5	3	2	1	5	4	1	3	5	1	1	2	1	3	2	4	79
06	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	47
07	1	2	1	2	5	3	1	1	5	1	1	1	5	1	2	1	2	5	1	2	5	1	1	5	2	5	2	1	5	2	72
08	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	2	3	1	3	3	3	93
09	1	3	3	1	4	3	4	3	2	5	1	4	3	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1	1	3	1	3	1	3	1	68
10	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	55
11	3	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	4	2	3	1	3	4	1	2	4	1	4	2	3	3	5	5	1	5	2	92
12	3	3	2	3	1	3	2	3	1	4	3	3	1	3	3	3	2	1	2	4	3	3	1	3	3	2	3	1	2	4	75
13	1	4	3	4	1	4	5	1	4	1	4	5	4	1	4	1	4	2	4	2	5	1	2	1	2	3	2	2	3	2	82
TOTAL	27	34	34	31	37	34	36	34	37	32	35	39	37	29	36	37	32	26	31	34	36	37	30	27	32	32	32	28	33	33	992
VARIANZA	1.08	0.76	1.76	1.42	2.31	0.92	2.53	1.76	2.31	1.77	1.56	1.67	1.81	2.53	1.36	1.31	0.94	1.50	2.26	1.76	1.86	1.97	1.90	1.74	0.60	1.94	1.44	1.47	1.77	1.44	241.06
ALFA DE CRONBACH	1.15	0.81	1.88	1.52	2.47	0.99	2.71	1.88	2.47	1.90	1.68	1.79	1.94	2.71	1.46	1.40	1.00	1.61	2.42	1.88	1.99	2.12	2.03	0.00	0.00	0.00	0.00	1.58	1.90	1.54	

Alfa de cronbach=0.85

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE																															
Nº de alumno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	10	11	12	10	11	12	1	2	3	4	TOTAL
01	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	1	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	72
02	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	2	5	1	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	70
03	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	1	3	57
04	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	43
05	2	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	61
06	2	2	1	2	3	2	3	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	42
07	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	40
08	1	3	2	3	3	2	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	1	3	2	3	70
09	3	2	1	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	54
10	2	2	3	4	3	1	2	1	3	1	3	3	4	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	4	48
11	3	3	5	3	4	1	2	3	5	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	5	3	54
12	3	3	2	3	1	3	2	3	1	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	51
13	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	33
TOTAL	28	35	31	38	39	33	37	36	36	35	35	36	37	34	37	34	32	31	34	37	35	35	36	35	35	36	28	35	31	38	695
VARIANZA	0.97	0.56	1.42	0.58	1.33	0.77	0.81	1.19	2.03	1.73	0.56	1.53	1.64	1.42	0.81	1.42	1.27	1.76	0.59	1.31	1.73	0.56	1.53	1.73	0.56	1.53	0.97	0.56	1.42	0.58	153.10
ALFA DE CRONBACH	1.01	0.59	1.48	0.60	1.38	0.80	0.84	1.24	2.10	1.80	0.59	1.58	1.70	1.48	0.84	1.48	1.32	1.82	0.61	1.36	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

Alfa de cronbach=0.80

Anexo N° 6. Constancia de aplicacion del instrumento

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO

“TEODORO PEÑALOZA”

D.S. N° 08-83 ED y D.S. N° 017-02-ED

“AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE; EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO “TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA, DEJA:

CONSTANCIA

Que, la Bach. **Delia Levana, RAMIREZ YACHI**, identificada con DNI N° 43194252, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo; ha aplicado los instrumentos de investigación de la tesis **LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL IESPP. TEODORO PEÑALOZA DEL DISTRITO DE CHUPACA – 2018**, durante el mes de julio del año en curso, para optar el Grado de Maestría en la mención de Administración de la Educación.

Chupaca, 31 de Julio 2018



Carlos E. Morje Rojas
Carlos E. Morje Rojas
Director General
IESPP - TP - CH

D.S. N° 08-83-ED - D.S. N° 017-02-ED

Av. Los Héroes N° 450 - Chupaca / Telf.: 064-439930 / 064-439927
Web: www.tp.edu.pe www.facebook.com/teodoro.peñaloza.5

Anexo N° 7. Evidencias fotográficas

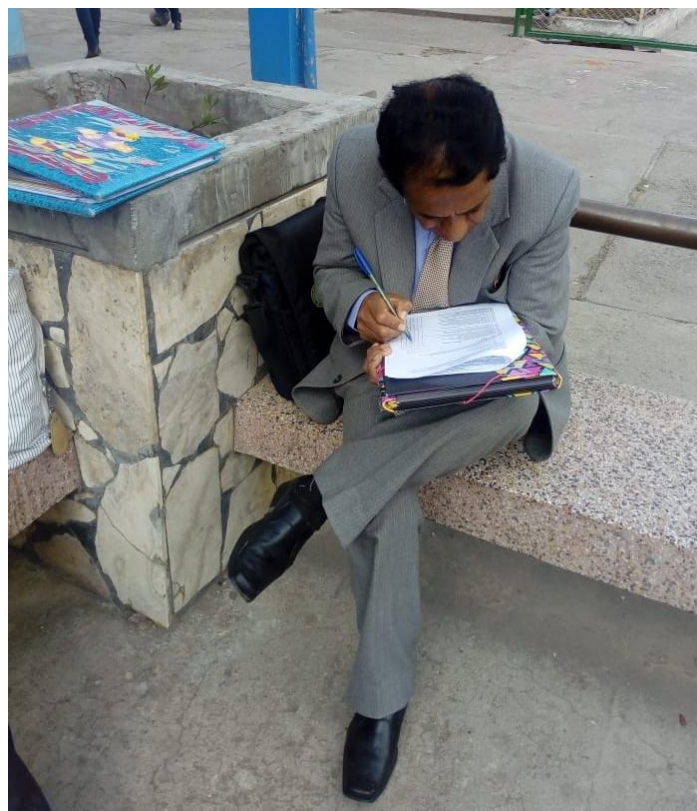
Presentación del Instituto Pedagógico . “Teodoro Peñaloza” de Chupaca



El señor director firmando la constancia de aplicación del instrumento en el Instituto Pedagógico “Teodoro Peñaloza”



Los docentes del Instituto Pedagógico “Teodoro Peñaloza” respondiendo las encuestas.



Los docentes del Instituto Pedagógico “Teodoro Peñaloza” respondiendo las preguntas de la encuesta.



Anexo N° 8: Acta de aprobacion de originalidad de los trabajos académicos de la UCV.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Delia Levana RAMIREZ YACHI
Título del ejercicio: Revision 10
Título de la entrega: tesis vallejo original
Nombre del archivo: tesis_vallejo_original.doc
Tamaño del archivo: 1.01M
Total páginas: 78
Total de palabras: 9,967
Total de caracteres: 54,077
Fecha de entrega: 27-sep-2018 06:10p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1009701886



Liderazgo y desempeño docente en el Instituto
Pedagógico Teodoro Peñaloza del distrito de Chupaca -
2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ramirez Yachi, Delia Levana

ASESOR:

Mg. Villaverde Montoya, Oscar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

tesis vallejo original

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	17%	1%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	12%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	dokumen.tips Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	documents.mx Fuente de Internet	<1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	intranet.cip.org.pe Fuente de Internet	<1 %
10	dspace.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.agustinianosalitre.edu.co Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Apagado