



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa. Tumbes,
2019

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

AUTOR:

Br. Ponce Serna, Walter Raúl (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

ASESORA:

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres, a mi esposa e hijos, por el gran apoyo incondicional en este nuevo reto académico profesional.

Walter Raúl Ponce Serna

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por acogerme en sus aulas, y a la Escuela de Postgrado por brindar la formación académica de calidad y por su gran aporte a la sociedad.

A mi Asesora Gaby Chunga P., quien, gracias a sus conocimientos, consejos, orientaciones y explicaciones detalladas y minuciosas, hizo posible la finalización de esta tesis.

Así, mismo agradezco a la Institución Educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, de Tumbes, por darme las facilidades de llevar a cabo la presente investigación.

Walter Raúl Ponce Serna

PÁGINA DEL JURADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El BACHILLER PONCE SERNA, WALTER RAÚL, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa, Tumbes, 2013, autorizada mediante la Resolución Jefatural N° 1249 / 2019 – EPG – UCV

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo recomendado lo siguiente:

Trujillo, 12 DE ENERO 2020

PRESIDENTE: Dra. SUZANA LÓPEZ RIVERA

SECRETARIO: Mg. GILBERTO LÓPEZ LIMA

VOCAL: Dra. CRISTINA FERRER GABRIEL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Walter Raúl Ponce Serna, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Tumbes; declaro que el trabajo académico titulado, "Estilo de liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 013 "Leonardo Rodríguez Arellano", Tumbes-2019, presentado en 53 folios para la obtención del grado académico profesional de Magister en Administración de la Educación es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) 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 estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5) De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, enero de 2020


Walter Raúl Ponce Serna
DNI. 00212887

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Indice de tablas.....	viii
Indice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	24
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2. Operacionalización de variables.....	25
2.3. Población, muestra, y muestreo (incluir criterios de selección)	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5. Procedimiento.....	29
2.6. Método de análisis de datos.....	30
2.7. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS	47

ANEXOS.....	50
MATRIZ DE CONSISTENCIAS.....	51
INSTRUMENTOS.....	56
FICHA TÉCNICA.....	62
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.....	64
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.....	65
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....	78
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: ESTILO DE LIDERAZGO..	79
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE..	81
CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO.....	83
CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE.....	84
BASE DE DATOS.....	85
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	88
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	89
INFORME DE ORIGINALIDAD.....	90
AUTORIZACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO.....	91
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Nivel de análisis de estilo de liderazgo	28
Tabla N° 2 Nivel de análisis de desempeño docente.....	29
Tabla N° 3 Niveles de variable estilo de liderazgo	31
Tabla N° 4 Nivel de la variable desempeño docente.....	32
Tabla N° 5 Contingencia de las variables estilo de liderazgo y desempeño.....	33
Tabla N° 6 Contingencia de liderazgo autoritario y desempeño docente.....	34
Tabla N° 7 Contingencia de liderazgo democrático y desempeño docente.....	35
Tabla N° 8 Contingencia de liderazgo liberal y desempeño docente.....	36
Tabla N° 9 Prueba de normalidad.....	37
Tabla N° 10 Correlación de Spearman estilo de liderazgo y desempeño docente...38	
Tabla N° 11 Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo Autoritario y desempeño docente	39
Tabla N° 12 Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo Democrático y desempeño docente.....	40
Tabla N° 13 Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo liberal y desempeño docente.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Niveles de la variable estilo de liderazgo.....	Pág. 31
Figura N° 2 Niveles de la variable desempeño docente.....	Pág. 32
Figura N° 3 Variables estilo de liderazgo y desempeño docente.....	Pág. 33
Figura N° 4 Estilo de liderazgo autoritario y desempeño docente.....	Pág. 34
Figura N° 5 Estilo de liderazgo democrático y desempeño docente.....	Pág. 35
Figura N° 6 Estilo de liderazgo liberal y desempeño docente.....	Pág. 36

RESUMEN

Esta presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de los profesores en una institución educativa, Tumbes 2019. Se enmarcó en las investigaciones descriptivas, como un tipo No experimental, transversal y diseño correlacional. La muestra fue de 45 participantes entre los docentes de los niveles de inicial, primaria, y secundaria, de la I.E. 013. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios aplicado a todos los docentes, para lo cual se elaboró un instrumento con escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, para las variables de estudio “liderazgo”, en la que se evaluaron tres dimensiones (Liderazgo Autoritario, Democrático, y Liberal) y “desempeño docente”, en la que evaluó tres dimensiones (Cultural, Pedagogía y Política), dichos instrumentos de recolección de datos, fueron validados por tres expertos y luego se midió su confiabilidad. En cuanto al cuestionario para el liderazgo tuvo un valor de Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo 0,939 y el cuestionario para el desempeño docente tuvo un valor 0,982. Presentando una alta confiabilidad. Los resultados arrojaron según el coeficiente de correlación un valor de 0.918 con un p valor (Sig.) de 0,000 lo cual indica que existe una relación directa y altamente significativa entre las variables liderazgo democrático y el desempeño docente.

Palabras claves: Estilo de Liderazgo, desempeño docente, autoritario, democrático, liberal, cultural, pedagogía y política.

ABSTRACT

The purpose of this present investigation was to establish the relationship between leadership and teacher performance of teachers in an educational institution, Tumbes 2019. It was framed in descriptive research, such as a non-experimental, transversal type and correlational design. The sample was 45 participants among teachers of the initial, primary, and secondary levels of the I.E. 013. Data collection was obtained through two questionnaires applied to all teachers, for which an instrument with a Likert scale was developed with five response alternatives, for the “leadership” study variables, in which they were evaluated three dimensions (Authoritarian, Democratic, and Liberal Leadership) and “teaching performance”, in which it evaluated three dimensions (Cultural, Pedagogy and Politics), said data collection instruments, were validated by three experts and then their reliability was measured. As for the questionnaire for leadership, it had a Cronbach Alpha value of the Leadership variable 0.939 and the questionnaire for teaching performance had a value of 0.982. Presenting high reliability. The results showed a value of 0.918 according to the correlation coefficient with a p value (Sig.) Of 0.000 which indicates that there is a direct and highly significant relationship between the variables of democratic leadership and teacher performance.

Keywords: Leadership style, teaching performance, authoritarian, democratic, liberal, cultural, pedagogy and politics.

I. INTRODUCCIÓN

La Realidad problemática a nivel mundial del liderazgo pedagógico y el servicio educativo que brinda el profesor, se describe como uno de los aspectos que pueden desencadenar diversos problemas que, por su magnitud, repercuten en la productividad institucional. Problemática mundial del liderazgo educativo. Los estados entre los que tenemos a, Ecuador, Chile, Colombia y México, según estudios carecen de lineamientos políticos de una educación de carácter local que guíen de forma más especificada del trabajo de los liderazgos pedagógicos. De tal manera, que las agrupaciones han evolucionado en la enunciación de proyectos que hagan el respectivo seguimiento sobre el acompañamiento de los métodos, de forma tal que las Políticas Nacionales sobre el líder Dirigente en Chile promovida por Aprendizaje 2020 y en el asunto de Colombia la rúbrica de un documento de alcance de la Corporación de Empresarios por la Formación con el Ministerio de Educación Nacional, aptos de encumbrar la palabra de la colectividad civil frente a quienes toman las disposiciones. Indagar sobre las destrezas del líder educativo es un reto de este período, que aprobará entender el rol que poseen los representantes educativos en los métodos de alternativa pedagógica. Leithwood. (2006:5) citado por Bush (2017), indica que en los actuales momentos no existe *un solo tema argumentado de un colegio que consiga revertir de modo triunfante la disposición en los efectos educativos, en caso no exista un líder con talento.*

En lo que respecta a la problemática de líder pedagógico a nivel nacional, según el decano del Colegio de Profesores (2013). Lima, señaló que hay falla de liderazgo pedagógico, en el cual el área se halla como “un barco a la deriva”, continuará causando poco beneficio en los rangos de alineación y resultados de enseñanzas, a manera de recurso encargó la realización de un Procedimiento de Alineación en el cual se cite a los expertos entendidos del problema de la investigación, aseveró diciendo “Si no hay liderazgo ni se tienen claras políticas nacionales y regionales o gestiones adecuadas para desarrollar un buen plan de formación, si no se fortalecen las redes educativas como las UGEL, no se superarán las cifras en el rendimiento escolar.

Respecto a la problemática de liderazgo educativo local, El PER debe establecerse en la oportunidad para la afirmación y ampliación de la validez de una formación esencial que deben recibir los menores, y de todos los niveles de edades, y de cualquier situación social y cultural, que esta debe ser eficaz y equitativa, además que las avale logrando su plan de

existencia en tratar de conseguir sentirse plenamente realizado tanto de forma personal como grupal articulando a las peticiones del progreso particular, del país y mundial. Sin embargo, son conscientes que por falta de liderazgo educativo aún no se puede concretar lo que persigue el PER, que además no ha previsto en la formación coherente del liderazgo.

En lo que respecta a la problemática del buen desempeño docente a nivel global, las características del trabajo educativo del docente en la época del XXI son muy diversas y en ciertos períodos son discordantes como dicen ciertos escritores, estudios y contenidos en los que posee un sitio. El trabajo pedagógico se divide en dos factores esenciales de las particularidades adecuadas de una función, en primer lugar, la facultad en su actuación está restringida por una agrupación de disposiciones y reglamentos que están tratando de asegurarse los derechos humanos del cómo acceder al sistema educativo público gratuito y particular para cualesquiera de los estudiantes y el ofrecimiento de la prestación educativa en situaciones de equivalencia. En segundo lugar, la pedagogía se aparta de ser parcial y del alejamiento individual del conjunto de las carreras y recluye así que una de sus gestos de igualdad la atención a la correlación de la persona, la implicación afectuosa y la responsabilidad individual (Marchesi, 2007). Educar es considerablemente más que una agrupación de destrezas metodológicas: el pedagogo precisa estar preparado hacia acudir a la ayuda de los menores y adolescentes tal que se desarrollen en conocimiento y sensatez de valores y moral, lo que se pide es tener comprensión a los demás y que los educadores estén competentes de la promoción del progreso individual y de valores de los escolares. La temática de esta prueba se sitúa en las investigaciones presentes sobre la eficacia de la pedagogía y, en este caso, el atributo asociado al trabajo educativo, esta interrelación surge dentro del contexto en Latinoamérica no ha satisfecho objetivos primordiales en todo lo que a igualdad y justicia como la accesibilidad al proceso educativo, lo que significa un obstáculo en el desempeño por la eficacia de esta asistencia; la calidad educativa está agrupada a un conjunto de componentes entre los que se cuentan los factores de economía, política, cultural, científicos y tecnológicos, así como un transcendental elemento humano: el trabajo educativo, resultando valiosa de acuerdo a la actitud que se sustenta. En ese orden, se indican las restricciones que se muestran hoy en el transcurso de la educación inicial y permanente del trabajador educativo, así a fin de que los retos que debe enfrentar como parte de su labor para ofrecer una contestación relacionada que involucra una formación educativa de calidad en el actual siglo y tener

presente las transformaciones de carácter social, revoluciones culturales y tecnológicos que se viven a diario. Esta prueba es el enunciado de una categorización teórica, sobre una base de sugerencias de diversas fuentes sobre el tema, en la que se destacan, por su valor, informes de organismos globales.

Con relación a la Problemática del buen desempeño docente a nivel nacional. Evaluar la forma de trabajo del profesor o profesora es de estudio permanente de manera global, internacional, latinoamericana y en el Perú. Como hemos visto que el trabajo del docente en el aula ha cambiado y se tiene que formar métodos de pedagógicos adecuados. Es expresar, en donde existan centros educativos donde los profesores y profesoras cultivan un patrón de valoración expondrán superiores trabajos, en tal sentido, superiores efectos con metodologías de enseñanza y asimilación de sus escolares, Se confirma que de un buen trabajo del profesor superará el beneficio del aprendizaje, Chacón (2009). Relacionado a los resultados logrados por el buen trabajo del profesor o profesora, se considera como satisfecho dentro de la docencia, los logros fortalecen el condicional de partida que los estilos positivos de los docentes en el adiestramiento de los docentes provocan bienestar y llevan al progreso y a la construcción particular y competitivo, que ciertamente posee una gran ascendencia en la eficacia de la metodología y las instrucciones de los escolares. Los problemas en el trabajo de la carrera profesional existen emparentadas al registro, pretensiones y aprieto del trabajo. Además, los apremios no se pertenecen solo a las relaciones con sus escolares y con el entorno familiar y con los camaradas de trabajo También, las dificultades existen en correlación con la problemática individual y del entorno familiar que permite la labor del docente. En tal sentido la profesión del docente tiene varias aristas donde trabajar, la solución es integral.

Con respecto a la problemática del desempeño docente local, uno de los principales objetivos es valorar el trabajo de la docencia, demostrando el nivel de desarrollo de las competitividades y trabajos técnicos del docente con sala de clases bajo responsabilidad, instaurados en las influencias del Marco de mejor Trabajo, al mismo tiempo de nivelar sus insuficiencias de capacitación formativa en asistencia para otorgarle el sustento conveniente para el desarrollo de su praxis en el aula. Esta evaluación es ineludible para todos los docentes que están en condición laboral de asegurados en la Carrera Pública Magisterial (CPM) y que cumplen labores educativas dentro de la sala de clases como profesor. En el 2017, se inició la EDD del Nivel Inicial - Tramo I. En esta época, se valoró

a todos los profesores con aula a cargo que trabajaban en centros educativos (II.EE.) de Educación Inicial de la (EBR) y pertenecían a los niveles magisteriales 3, 4, 5 y 6. Se evaluó tanto a los docentes del Ciclo I (Cuna: 0 – 2 años) como a los del Ciclo II (Jardín: 3 – 5 años). Los resultados dieron a conocer un ligero avance en cuanto al desempeño docente a pesar de los mismos problemas que padecen los docentes a nivel nacional.

Problemática Institucional local: En cuanto a la problemática presentada en el centro educativo, donde se realizó la investigación existen inadecuados procesos de dirección y control que afectan la gestión educativa, debido a la incapacidad del director para desarrollar adecuadamente su rol, lo cual se evidencia en la carencia de liderazgo institucional, en una mala gestión de los curricular y de los recursos, además el director no general un clima organizacional positivo, información pertinente tomado en cuenta para nuestro diagnóstico y orientar las mejoras donde se encuentre falencias. No existe generación espontánea de proyectos de mejoramiento institucional, y los que se generan es por obligación, es decir, no hay compromiso institucional. Podemos observar que no existe una cultura con enfoque en la calidad y el mejoramiento continuo por satisfacer y deleitar a los estudiantes.

Con relación a los trabajos previos o antecedentes de estilo de Liderazgo en el contexto internacional, según Contreras (2016), en su trabajo “Liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica”. Universidad Pedagógica de Heidelberg, Heidelberg, Alemania, las demandas educativas del siglo XXI hacen indispensable replantearse los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas y apostar por un enfoque centrado en lo pedagógico, el liderazgo distribuido, el desarrollo participativo de la escuela y el crecimiento profesional docente. El liderazgo pedagógico engloba estos aspectos y se perfila en la investigación educativa como el modelo más efectivo para lograr mejoras sostenidas en la escuela.

El liderazgo docente es un elemento esencial de este modelo y se ha acreditado también en los últimos tiempos como rasgo fundamental de la escuela exitosa. Se hace un abordaje teórico-conceptual del liderazgo pedagógico y del liderazgo docente, refiriendo los marcos en los que pueden desarrollarse y su papel en la mejora de la escuela. Se concluye que el profesorado, su potencial de liderazgo y el liderazgo pedagógico conforman una nueva noción integral de escuela que tiene como máxima expresión servir al alumno y su aprendizaje, al desarrollo humano y al desarrollo profesional. Para la transformación de la educación y el desarrollo de la escuela es esencial que profesores y directores sean

debidamente capacitados y empoderados, y que tomen conciencia de su rol protagónico en dichos procesos.

Contreras y Jiménez (2016), Universidad del Rosario, llevó a cabo una tesis sobre "Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca" (Bogotá). Por ello realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, donde utilizó un instrumento para medir el liderazgo de los directivos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT). Este estudio planteó como uno de sus objetivos específicos, describir el liderazgo de los directivos del Colegio a través de la percepción que de ellos tenían los docentes y estudiantes. La población objeto de estudio lo conformaron 101 sujetos, de los cuales cinco eran directivos, veinte docentes y otros cuatro funcionarios de la escuela. Los instrumentos fueron aplicados a un grupo integrado por directivos, docentes y estudiantes. El promedio general arrojó que el 25.5% de docentes, consideraba que en la institución se ejercía un liderazgo no deseable. La escuela donde se realizó el estudio presentó ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional, siendo necesaria una atención prioritaria e inmediata. La comunidad educativa en estudio, mostró inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerció el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por haberse ejercido de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica. (p.12)

Barrios, Iranzo y Tierno (2015), señalaron en la tesis Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de Educación Primaria de Tarragona, tesis de la Universidad Rovira I Virgili de España. Presentaron como objetivo general conocer la figura directiva, los estilos de dirección y el liderazgo de los centros educativos del nivel primaria dentro del territorio de Tarragona. El trabajo mencionado desarrolló el tipo de investigación descriptivo y tuvo como población muestral 139 colegios de la demarcación territorial de Tarragona de Educación Primaria. Trabajo con el instrumento del Cuestionario Mixto. Se concluyó que todos los centros analizados han tenido implementado las etapas de educación infantil y primaria, pero mostraron una particularidad por su contexto social y características personales como el género del directivo, reflejando que un 69.5% son mujeres y un 30.5% son hombres, logrando demostrar que se debe romper los estereotipos que la sociedad asigna al género; asimismo, determinaron que los que asumen cargo de directivo exactamente un 47% muestran experiencia en otros cargos directivos como jefes de estudios, secretarios o responsables de áreas. Se mostró que el acceso al cargo a directores se da en un 72% por

concurso de méritos. Asimismo, se determinó que el director dedica un 46% de su tiempo a las tareas administrativas, un 29% a tareas pedagógicas y un 22% en las reuniones, concluyendo que si se desea buenos directores líderes se requiere líderes pedagógicos y no gestores.

De acuerdo a los antecedentes de estilo de liderazgo en el contexto Nacional, según: Navío (2017), estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Antabamba. La investigación ha considerado como objetivo general el determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del director con el desempeño docente.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 35 docentes, de los cuales 5 directores, del nivel primario que pertenecen a la unidad Ejecutora N° 308 de Antabamba, con sede en Apurímac, Para la obtención de los datos se utilizó la técnica de la encuesta en la que se aplicaron 20 cuestionarios para directores y 30 cuestionarios para docentes de indagación., se aplicó la confiabilidad estadística del alfa de Crombach y la Correlación de Spearman. Los resultados que se han considerado precisan la existencia de una correlación significativa entre la variable estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, en los datos específicos descriptivos, los docentes indican en un 57,1% que el estilo de liderazgo del director que se ejerce es regular, además el 68,6% manifiesta que el desempeño docente es regular. Finalmente, a nivel de correlaciones se indica que existe una correlación alta entre estilos de liderazgo del director y el desempeño docente, el coeficiente obtenido es de 0,782, lo que significa correlación alta en la escala de Spearman, en consecuencia, cuanto mejor sean los estilos de liderazgo del director, mejor será el desempeño del docente.

Cuba (2017), modelos de líder y Gestión de la pedagogía en Dirigentes Educativos de la Jurisdicción de Ventanilla. El propósito de la actual investigación fue establecer la correlación entre los Modelos de Líder despótico, democrático y desprendido. En esta investigación de manera particular se tomó la metodología descriptiva que busca la relación entre variables y de tipo cualitativa, que no necesita experimentación tal que se empleó la herramienta como el nivel de Likert para la medición del conocimiento de los directivos y otra herramienta con la finalidad de recoger datos de qué manera gestionan la educación percibido por los 41 docentes estimados dentro de la población muestral de investigación. También se empleó la estadística del factor Rho de Spearman y se

consiguió un factor de similitud de grado ponderado en las 3 suposiciones determinadas con una ($p < .05$), por lo tanto, se refuta la suposición invalidada y se admite la deducción que la sustituye. Es así, como se confirma la existencia de la correlación entre los Tipos de Líder autocrático, demócrata y desprendido y el servicio educativo en Directores de las entidades estatales del área de Ventanilla.

Coronado (2017), el Líder pedagógico. La investigación tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 80 docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 65 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,900 y 0,905, nivel aceptable.

Según, los antecedentes sobre estilo de liderazgo en el contexto local, tenemos: Talledo (2017), caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en MYPEs, del sector Educación Primaria rubro I.E.P – Urb. Andrés Araujo Moran -Tumbes, año 2017, tuvo como propósito principal el establecer los caracteres del Líder y del ambiente de trabajo en las MYPE rubro –I.E.P. – Urb. Andrés Araujo Moran – Tumbes, año 2017. Se utilizó el método de tipo descriptivo, con nivel cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, con una muestra poblacional de 28 docentes, a quien se empleó para su aplicación la herramienta de la pregunta, organizado a través de la destreza de la indagación. Los efectos derivados de los servicios del líder el 100% en las gestiones de trabajo con los escolares, en la eficacia de vida del líder la mayor parte al 100% por los sistemas de aplicación, aspectos normativos. Por otra parte, los elementos claves del ambiente de trabajo son las infraestructuras y circunstancias laborales, en lo que respecta a las relaciones interpersonales el 100% por la colaboración, las prácticas, las destrezas y las peculiaridades generales son: los principios, confianza, la justicia, y la autonomía. Mejora del liderazgo pedagógico del equipo directivo.

Villar (2015), Universidad Nacional de Tumbes. El líder educativo mejora las enseñanzas en las I. E. del nivel secundaria en el distrito de Tumbes 2015”. Enunciado de la problemática ¿En qué nivel el liderazgo directivo ayuda a mejorar las enseñanzas en las instituciones educativas del Estado del nivel secundario del distrito de Tumbes en el año 2015? El líder directivo beneficia a la mejora de la enseñanza - aprendizaje en los centros educativos del nivel de secundaria de Tumbes, pues la Rho de Pearson= 0,84 señala una correspondencia alta y directa; asimismo la significancia bilateral fue menor a 0,01 por lo que se obtiene que la relación es significativamente alta. Se consiguió encontrar que hay liderazgo permisivo, liberal, demócrata y transaccional; no se pudo encontrar el líder transformacional del nivel de secundaria en el distrito de Tumbes. Hay una correspondencia inmediata entre el tipo de liderazgo directivo y el nivel de las enseñanzas en las instituciones educativas públicas del nivel de secundaria de Tumbes, pues los dos centros educativos que tienen mejor tipo de liderazgo son las que logran un mejor nivel de aprendizajes; por otro lado, la institución educativa en la que se obtiene el más bajo nivel de los aprendizajes, tiene un liderazgo permisivo.

Plan de Acompañamiento y Monitoreo (2015), en la Institución Educativa San Juan de la Virgen, Tumbes. El actual Plan de Acción, sobre el desarrollo del liderazgo educativo como una posición indefectible para optimizar el beneficio del aprendizaje de los alumnos, se adquiere como enfoque general de la problemática detectada de la falta del líder educativo, lo que afecta el beneficio pedagógico de los alumnos. Ante este contexto se diseña como objetivo el mejoramiento del líder pedagogo en la IE “San Juan de la Virgen”. Las técnicas utilizadas fueron: La observación sistemática, el análisis de documentos y la entrevista; los instrumentos empleados son: la ficha de observación, el cuaderno de campo y la guía de entrevista. El presente Plan de Acción es una propuesta a desarrollar en la IE. y la teoría que lo sustenta: Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes; Criterios de Buenas Prácticas de Gestión Escolar; Hacia un sistema de supervisión, acompañamiento y monitoreo, referentes teóricos que aportan significativamente al presente Plan de Acción. Como conclusión general tenemos: La gestión educativa orientada a un mejor rendimiento académico requiere liderazgo pedagógico distribuido, compartido, con comunicación asertiva, que genere un clima escolar adecuado para que los docentes mejoren su práctica pedagógica y comprometa a toda la comunidad educativa en mejorar el rendimiento académico de los estudiantes con aprendizajes de calidad.

Con respecto a los antecedentes del desempeño docente en el contexto internacional, según, Martínez (2016), es una investigación desarrollada entre los períodos colegiales 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 en la zona central del sur estado de Chihuahua, parte educativo 25, compuesto por 5 áreas educativas que facilitan sus bienes a las municipalidades de Meoqui, Julimes y Delicias. La investigación realizada es tipo mixta, de forma continua comprensiva-relacional. Cierta consecuencia preexiste que los docentes reflexionan que la aptitud pedagógica no solo obedece al desempeño laboral, también eventualmente, porque hay la existencia de 4 componentes (colegio, contenido, profesor, estado) que necesitan trabajar de forma colaborativa. Además, que existe una correlación entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa.

Mejías (2016), desarrollo la investigación: “Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente” en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”, con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Nacional Bolivariana “Ayacucho” (p. 129) Tipo y diseño de la Investigación: La investigación desarrollada es de tipo descriptiva, correlacional de campo. (p. 135) Muestra: Para efectos del estudio no se calculará la muestra, sino se efectuó un censo poblacional por ser una población finita y de fácil acceso. (p. 135) Instrumentos: Cuestionario de 30 ítem agrupados por indicador. (p. 135) Conclusiones: El autor concluye que, el gerente motiva al personal docente en el desarrollo de actividades, para que las mismas sean ejecutadas en conjunto con una postura optimista y expectativas de futuro, por lo tanto, los docentes cumplen con sus funciones, como son el rol orientador y ayuda al estudiante a descubrir sus intereses y potencialidades. (p. 138).

Evans (2015), en su estudio Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas presentado en la Universidad de Valencia - España para obtener el grado de doctor indica que las variables fueron inteligencia emocional y estilos de liderazgo, el estudio corresponde al correlacional donde se trabajó con una muestra de 21 instituciones educativas, 63 directivos, 412 docentes. La autora arribó a las siguientes conclusiones: 1) Para lograr instituciones educativas de calidad en los aprendizajes de los estudiantes debemos considerar los resultados de las investigaciones de los expertos durante los últimos diez años. Los directivos deben

empoderarse del Liderazgo transformacional que sea promotora del estilo participativo y un carisma personal.2) Los directivos con Inteligencia emocional alta son importantes porque tienen más seguridad, júbilo y responsabilidad con sus labores, dirigen mejor sus emociones para guiar a sus copartícipes, así como para tomar las determinaciones adecuadas, lograr transmitir su aplomo y estimular la colaboración entre los educadores. Deben admitir las siguientes dimensiones: autoestima adecuada. Además, el carisma, autoestima del líder pedagógico influye de manera preponderante en el logro de las altas metas y expectativas que se planifique en la institución educativa.

En cuanto a los antecedentes del contexto nacional, sobre el desempeño docente, según, Chávez (2017), desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo El objetivo fue: Establecer las diferencias significativas respecto al desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo. Se enmarca dentro del método científico, el diseño descriptivo comparativo, el tipo de investigación fue aplicada y nivel descriptivo. La población y muestra fueron 275 estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa de los cuales 145 fueron de la institución “San Martín de Pangoa” y 130 de la institución “San Ramón”, a los que se les suministró un cuestionario respecto al desempeño docente, concluyendo que no existe diferencia significativa de frecuencias con respecto a desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo, puesto que la χ^2 calculada fue menor que la χ^2 teórica (2,85 < 7,378) $2 > 0,05 > 2 \chi^2 < \chi^2$, con un nivel de significancia de 0,05.

Rodríguez (2017), el desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo. El estudio se centra en la búsqueda de la relación que existe entre el desempeño de los docentes y el logro de aprendizaje de los estudiantes, especialmente en el área de comunicación en el nivel de educación secundaria de las instituciones educativas públicas de la localidad de Chaclacayo, la problemática del desempeño está analizada desde los resultados que obtienen los estudiantes en base a los lineamientos educativos que ha enfocado el Ministerio de Educación concordante con los aspectos a alcanzar hasta el año 2021. Es un estudio de nivel sustantivo, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional, en la que se analiza una muestra probabilística de 253 estudiantes seleccionados por el método aleatorio simple en las instituciones educativas

seleccionadas para este estudio, se utilizó la técnica de la encuesta como método de recolección de datos aplicándose el instrumento rúbrica de evaluación del desempeño docente del área de Comunicación, y mediante la técnica de análisis documental, se recabó las calificaciones finales de los estudiantes en el área de Comunicación. Se concluye que el nivel de desempeño docente está relacionado al nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes esto a razón, a los resultados de la prueba de hipótesis que mediante un $R_s = 812$ y un valor $p = ,000$ menor al nivel Alpha de 0,05 con lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que esta relación es positiva y de magnitud fuerte.

Andía (2018), el desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”. Huanta, 2017, se desarrolló con la finalidad de determinar la relación existente entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa “Esmeralda de los Andes” de la provincia de Huanta; para lo cual se consideró el diseño descriptivo correlacional. En el proceso de investigación se consideró a 30 estudiantes como muestra, de la misma manera, para la comprobación de las hipótesis se adoptó el estadígrafo Tau b de Kendall. Con la finalidad de recoger información, se recurrió a la técnica de la observación y el análisis documental, por lo que como instrumentos se utilizaron el cuestionario y los registros de evaluación. Con respecto a los resultados, estos muestran que existe relación directa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa “Esmeralda de los Andes” de la provincia de Huanta; en vista que se observa que el valor de tau-b es 0,428, lo que evidencia que existe relación entre las variables contrastadas, mientras que al ser el p-valor = 0,021 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Según, los antecedentes del desempeño docente en el contexto local, tenemos: Valladares (2017), motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción. Como objetivo principal del estudio fue establecer el nivel de estimulación de logro en los profesores de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. Presentó una investigación de manera característica, y no experimental, colateral. La población muestral estaba compuesta por 84 docentes entre hombres y mujeres; para la recolección de nuestra información se manejó la medida de motivación de beneficio que se compone de 18 preguntas, trazado por el Dr. Luis Vicuña Peri; para el análisis de

la encuesta se usaron el software Microsoft Excel 2013 y el estadístico del software SPSS modelo 22. De los efectos obtenidos se indica que el 40.4% de los docentes de 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel de predilección alta de motivación de resultado, el 43.1% de las docentes se hallan situadas en el nivel de motivación alta y el 42.4% de los docentes se hallan ubicados caso ahí igual a su nivel, el 46.2% de los laboralmente estables se ubican en el grado de preferencia alto y el 42.3% de profesores con contrato laboral se encuentran en el grado alto de estimulación de resultado.

Imán (2017), motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa “Perú – Canadá” Tumbes 2017. El presente estudio llamada “Motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la I. E. “Perú- Canadá” de Tumbes, surge del argumento sobre la falta de estimulación de los alumnos en el transcurso de los aprendizajes, tuvo como objetivo establecer el nivel de estimulación de logro en los alumnos de cuarto y quinto grado del nivel secundario de la I.E. “Perú- Canadá” de Tumbes, el prototipo de métodos fue descriptiva del nivel cuantitativo, no experimental de corte transversal. La población muestral constituida por los alumnos de la entidad educativa “Perú – Canadá”, una muestra de 110 alumnos concernientes al cuarto y quinto grado de secundaria de la I. E. Se aplicó como herramienta una serie de preguntas a la escala de motivación de logro.

Las conclusiones obtenidas de la variable de investigación, demuestra que los alumnos poseen un nivel de estimulación de tendencia alta, con una media de 65% en Poder, 64% en Afiliación y logro; de la misma manera el conjunto de alumnos con mejor cualidad se sitúa en el grupo etario de 15 años, seguido de 16 y 14 años.

Castillo (2017), inspección didáctica y desempeño docente en educación primaria de la institución educativa N° 011 “César Vallejo”, Tumbes, 2017. El objetivo de este estudio fue establecer la relación que existe entre la supervisión pedagógica y el desempeño docente. Dicha investigación se efectuó en la institución educativa N° 011 “César Vallejo” del distrito de Tumbes, Perú, en el 2017. Se usó el método de tipo cuantitativa, correlacional, diseño descriptivo-correlacional. El trabajo se realizó con una muestra poblacional y un procedimiento censal de 9 docentes, a quienes se les administró un interrogatorio por cada variable. Se usó el estadístico r de Pearson, para el análisis de los resultados, los cuales mostraron predominancia del nivel de bueno en la supervisión pedagógica con el 55.56% y preponderancia del nivel aceptable en el desempeño docente

con un 77.78%. Asimismo, permitieron comprobar la existencia de relación significativa entre las variables. Se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,743* señalando una correlación alta, directa y significativa en el nivel 0,05.

Teorías relacionadas al Estilo de Liderazgo:

Líder educativo, la enseñanza es una de las plataformas hacia el mejor adelanto de una nación. Los individuos continuamente existimos enseñando y asimilando, por ello es de transcendental jerarquía que a partir de los iniciales años sea la motivación que se lleve a cabo en los colegios educando comenzando en un líder pedagógico. Para Unesco (2005: 195), un “buen líder educativo radica en cambiar las emociones, aptitudes y opiniones, así como las praxis, con la finalidad de optimizar la cultura del centro educativo. De similar forma, admite que en instituciones educativas aisladas y con escasos recursos como en varias partes de Latinoamérica, la estimulación e alicientes para tener un liderazgo innovador, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más propicios.

Dimensiones del estilo de liderazgo, citando a Stephen y Coulter (2005)., señala a 3 tipos de líder llamados demócrata, autócrata y liberal, según de qué manera el dirigente practique su mando, facilite la intervención seria y segura de los demás en la toma de decisiones.

Líder Autocrático, el estilo autócrata representa a un líder que tiende a concentrar la autoridad, dictar métodos de trabajos, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los empleados.

Líder Democrático, el liderazgo demócrata, es el modo de orientación que consiente en la contribución de los participantes en la investigación de las dificultades y esenciales disposiciones del conjunto de trabajo.

Estilo liberal, es el tipo de estilo de líder que refiere a un liderazgo que habitualmente daba al conjunto la autonomía general para la toma de decisiones y concluir con la labor de cualquier manera que pensara adecuada.

Variable desempeño docente, el trabajo y su desempeño del docente es promover en las clases una educación que reconozca que los alumnos consigan los resultados deseados. Un profesor eficaz es el que suministra ocasiones de enseñanza a los escolares y ayuda, con su formación, a formar la colectividad que deseamos para el estado.

Dimensiones del desempeño docente, desde un enfoque por competencias se refiere “a la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6).

Dimensión cultural, hace referencia a lo que se necesita de contar con instrucciones amplias de su ambiente con la única finalidad de afrontar los retos de orden socio económicos, socio-políticos y de cultura, así como los acontecimientos de la historia y de la realidad local, nacional y mundial en que surgen. Involucra realizar el respectivo análisis, de qué manera se efectúa la evolución, los dilemas y los retos. la evolución, para su comprensión y de esta manera conseguir la obtención de las enseñanzas contextualizadas que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política, es la manifestación a la responsabilidad del profesor con la formación de sus alumnos no solo como individuos sino asimismo como habitantes encaminados a la transformación de las interrelaciones de carácter social desde una perspectiva de equidad social y justicia social, pues la misión de la escuela tiene que ver asimismo con el reto de formarnos como estado, como colectividades enlazadas con una identificación habitual. Edificar colectividades menos desiguales, con más justicia y libres, mantenidas en habitantes activos, consecuentes, responsables y respetuosos del medio ambiente, requiere del profesor discernimiento de la realidad social y sus retos.

Dimensión pedagógica, la dimensión del docente instituye el foco de la carrera profesional del pedagogo. Describe a un saber determinado, el saber didáctico erigido en la preocupación teórico-práctica, que le consiente suplicar a saberes varios para desempeñar su rol. Indica, de esta manera, a una habilidad determinada, que es la educación, que requiere capacidad para originar la disposición, es decir, el logro y el y la responsabilidad en los alumnos para instruirse y constituirse. Y demanda de los valores cuando se educa, de estar conscientes que el desarrollo y la autonomía del individuo, su educación es el fin que da sentido al lazo entre educador y educado.

Con respecto al Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible, aquí se muestra lo importante de tener un líder educacional a partir de unos elementos claves que trascienden en la actuación de un buen liderazgo, desde la perspectiva de la sostenibilidad, el echo a que lo pedagógico obtiene un sentido didáctico y ético, lo que acarrea a que se convierta en el individuo con situaciones determinadas frente al sentido de la pedagogía cuando encamina a la colectividad

pedagógica, como los alumnos, profesores, padres de familia y personas que conducen métodos pedagógicos, a encontrar la optimización de la calidad, el ambiente y la cultura organizacional en crecimiento personal, personificada en la formación general institucional Covey (1998), señala la definición de líder centrado en principios, el cual tiene que ver con la innovación interna del ser humano, que lo conducirá a influir a otros a largo plazo. Al complementar el término de líder con lo pedagógico, obtiene un sentido formativo y de proyección en los centros educativos.

¿Qué es el liderazgo educativo? es la denominación del líder, es ejercer por parte de los directores las directivas dentro de los establecimientos educativos, así en tanto ejercido por los profesores dentro del salón de clase. El estilo de líder practicado por los directores corresponde quedar orientado, en la investigación de la decidida desarrollo mejorando la eficacia en lo educativo enseñada en el centro educativo bajo su responsabilidad. En ese sentido, su trabajo pretende gestiones tácticas para la consecución de metas claras encaminados a este propósito. Se pretende cambiar al centro educativo en un ente basado en una cultura estructurada de aptitud, desplegando sentido de pertenencia y dignidad hacia dicha cultura estructural por parte de todo el conjunto estudiantil. De modo tal, que las gestiones, capacidades y prácticas desarrollan naturalmente hacia el acatamiento de los propósitos anticipadamente determinadas por el líder o director educativo. Según, Hellriegel (2005), exterioriza que, el líder es una correspondencia de atribución entre dirigentes y partidarios que realizan esfuerzos por un cambio real y mejores conclusiones resultantes, que irradian sus intenciones participados”. Para, Medina y Gómez (2014), el líder, sustancialmente es de quienes dirigen, delinean y despliegan esquemas hacia obtener la avance completo de sus entidades, circunscrito en el adelanto del grupo de capacidades referidas, es exclusivo y enfático en el progreso de esquemas de variedad, varios idiomas bilingües, esmero a la diversidad pedagógica, etc., ahondando en el mando de la persona, trasformada en el eje de las más notables hacia tal que los individuos y especialmente para los directores de los colegios.

Cualidades del liderazgo educativo, atendiendo a lo anteriormente expuesto, encontramos una serie de cualidades asociadas al liderazgo educativo: Tener perspectiva. El liderazgo en una institución educativa debe poseer perspectiva y aumentar su enfoque adecuando el plan pedagógico a los periodos presentes. La competitividad de las instituciones cuando alcanzan su más alta expresión y los cambios son invariables, es significativo ser competente en tomar disposiciones de manera tal y periodos aspirados. Relaciones

humanas: Es la gestión que consigue con capacidad de organizar a los trabajadores del centro para obtener las metas fijadas. Implicancia: Cuando es capaz de comprender a los familiares en el trabajo del centro y en la construcción de acciones para lograr una formación de atributo, y calidad en general. De otro lado, el liderazgo pedagogo le corresponde estar en capacidad de constituir una asistencia dispuesta a trabajar de la mano con otras entidades que beneficien el proceso de valores y conocimientos que mejoren el desarrollo educativo. Evaluación: Evaluar cada cierto tiempo con la finalidad de demostrar que el trabajo de la institución sea lo más correcto. Pensar en positivo: Las formas de pensar negativas generan un ingente origen de dificultades en el ambiente educativo en el que la estimulación es fundamental. Es ineludible ser apto para dominar el agobio y enfrentar las actividades con convicción. Perseverancia: Las tácticas que están en marcha precisan del periodo suficiente para prosperar y dar sus resultados. Mientras tanto, es ineludible ser perseverante. Prever: El hecho de ser intrépido no significa ir de la mano con lo reñido, es tener una proyección hacia el futuro, que nos consienta prever necesidades en el medio y largo plazo y establecer un protocolo de actuación al respecto. Informar metas de manera apropiada: Es de vital importancia que todo el conjunto de trabajo esté debidamente enterado de los objetivos a obtener en un contexto organizacional de seguridad y confianza. Tomar decisiones eficaces: Tras enterarse de versiones y contribuciones de los actores comprometidos en todo proceso, el líder será quien debe decidir el norte en última instancia. Fomentar la mejora continua: Por más actividades desarrolladas con la finalidad de promocionar un centro educativo, la excelencia siempre será el fin último de la institución en todas sus acciones. Con esta misma finalidad, es obligatorio promover la enseñanza continua y los aprendizajes, de todos los representantes participantes en el proceso educacional.

Reconocimiento de un líder educativo: El líder educativo, requiere de la intervención y desarrollo de un dinamismo justo y comprometido dentro del aula de clases. De este modo, el alumno estará capacitado de mostrarse de acuerdo con el profesor por un lado como autoridad, y por el otro, sabiduría y metodología en su trabajo, al mismo tiempo que empatía en la manera de relacionarse.

Siendo responsable el profesor, se exige así mismo también custodiar tanto por la influencia de su desempeño, como por la eficacia de información y comprensión que reciben sus estudiantes. De tal manera, que se debe indagar opciones pedagógicas y

tecnologías cuando coexista diferencia resaltante en la capacidad de algún alumno de su conjunto escolar.

El impacto del liderazgo en la mejora de los aprendizajes: efectos y prácticas. En la actualidad los precedentes de las investigaciones de la validez y progreso de la institución educativa, ha resaltado el gran desempeño llevado a cabo por el líder educativo en establecer buenas destrezas educacionales en las instituciones educativas y en favorecer al aumento de los efectos de la enseñanza. El director no es quien labora en el salón de clases, pero puede ayudar a la construcción de los contextos de tal manera que se realice un buen trabajo en las aulas. Demostrarse efectivo un docente en el salón de clases, es parte de sus funciones de destrezas y habilidades, de las estimulaciones y la responsabilidad, además de las particularidades del ambiente en que labora y del ambiente externo (social y político). Pero la creación de un contexto y de unos entornos de labores que ayuden a su vez de una buena labor en los salones de clases es modelo que pende de los dispositivos directrices, en tal caso nuevos elementos van a incidir, la ocupación del conjunto directriz se cambia en un “catalítico” en la mejoría de las instituciones educativas, principalmente en el fomento y trabajo pedagógico. Por eso, no hay un plan de dinamización o de mejora en una escuela que no esté el equipo directivo detrás, aunque no sea el protagonista directo.

Un liderazgo centrado en el aprendizaje: Unir al líder y la enseñanza del estudiante. El líder de la enseñanza e instrucción adquiere a manera de centro de sus operaciones la eficacia, como uno de sus atributos de la instrucción que brinda y lograr como consecuencia la ilustración y el aprendizaje por los estudiantes. El principal argumento es, pues, qué la praxis de la orientación estudiantil crea un ambiente para un mejor desempeño del docente y, colectivamente, de toda la entidad educacional, impactando positivamente en la mejora de los aprendizajes del alumnado (Weinstein *et al.*, 2009). Para conseguirlo, dimite de ser función solo del directivo, habiendo compartido esta función por otros integrantes del equipo pedagógico. Señala, Elmore (2000, p. 25), que “el avance es más una condición de la agrupación, no de formas precedentes de las personas que laboran en ella”; en tal sentido, el líder ha de ser pensado como algo apartado del individuo y del papel que esa persona pueda desempeñar en un momento determinado. El liderazgo está en la escuela y no en la persona del director; que ha de construir su propia capacidad de liderazgo. Las dimensiones transformacionales del liderazgo

(rediseñar la organización), junto con el liderazgo instructivo o educativo (mejora de la educación ofrecida), en los últimos años han confluído en un liderazgo centrado en el aprendizaje (del alumnado, del profesorado y de la propia escuela como organización). Más específicamente se entiende como un liderazgo centrado-en o para el aprendizaje. Esta perspectiva no es un modelo más de los que han desfilado en torno al liderazgo, sino que expresa, en el contexto escolar, la dimensión esencial del liderazgo, cuya relación causal recogen diversas investigaciones (Swaffield y Macbeath, 2009). El líder para la enseñanza implica en la práctica, al menos, 5 principios centrales para la enseñanza como acción, establecer contextos que favorezcan la promoción de conversatorios del actuar del líder educativo y la enseñanza-aprendizaje participar sobre el rol del líder, es un compromiso de todos en busca de los mejores resultados. La instauración de un conocimiento basado en la instrucción de los estudiantes requiere: comenzar la colaboración y la unión entre los docentes, un sentido del trabajo bien hecho, desarrollar comprensiones y visiones de lo que se quiere conseguir.

Teorías del desempeño laboral docente: El trabajo de los docentes, no corresponde tan solo la función desempeñada expresa por los docentes, debemos tomar en cuenta los términos o las insuficiencias de todo el régimen educacional. No tratamos de hallar una culpabilidad de deslices que pueda realizar al exponer cualquier temática en el transcurso de la practica pedagógica. La valoración del trabajo del profesor o profesora no es buscar siempre desacreditarlo, esto existiría en un irrazonable y antitético a la naturaleza de la valoración en sí misma. La valoración del trabajo del profesor tiene razón de ser, en cuanto se ofrece la ocasión de abrir nuevos panoramas, un nuevo modo de deliberación sobre la destreza didáctica y sobre el perfil del profesor perfecto e ineludible para el progreso de la colectividad. Adentro de esta disposición de opiniones, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La valoración del trabajo del profesor, es un transcurso perentorio adentro de la valoración de la institución. A sí mismo se le determina valoración al recorrido del ejercicio. Es la enunciación de prudencias sobre la normatividad, organizaciones, métodos y los efectos con la finalidad de realizar las mejoras que trasciendan ineludibles y provechosas para el aprovechamiento más eficaces de las metas.

Cargos del ejercicio pedagogo. Función de diagnóstico: La valoración del trabajo va a detallar la función del profesor en un tiempo categórico y puntual, corresponde formar en un periodo determinado sus aciertos y desaciertos de modo que lo que más resaltan talmente de acuerdo como se muestran en el contexto, de tal manera que le sirva a los

directivos, que sea conveniente, así como al docente evaluado, del desempeño que realice en la gestión de contenidos por el bien de la institución y lograr su ascenso, tanto en lo técnico, como su desenvolvimiento particular y de manera integral, de manera tal que favorezca a su progreso. Función instructiva: Tienen a sí mismo una gran utilidad el haber trascendido en el tiempo para valorarse por su progreso académico y como líder para asumir el encargo asignado, debe ocasionar de manera rápida uno de los más importantes indicadores, como es el trabajo docente y su buen desempeño. Por lo tanto, ellos los profesores y profesoras siempre deben estar involucrados en el transcurso de sus funciones se deben instruir, asimilan del proceso de desarrollo y su valoración, agregan nuevas prácticas y técnicas de enseñanza-aprendizajes de la pedagogía. Función educativa: Se da en el momento que el desarrollo de su actuación es valorado, ya que el pedagogo o docente ha mejorado y perfeccionado en su desempeño, de manera tal que el docente descubre que vive una significativa correspondencia como efecto de su evaluación, buen trabajo pedagogo y las estimulaciones y de tal manera siente día a día su gran labor dentro del aula. En tanto, es el momento que el docente va a observar cómo es mirada su desempeño laboral por los dirigentes, compañeros de trabajo y estudiantes, tiene la ocasión de fijarse tácticas para eliminar las carencias a él atribuidas. Función desarrolladora: Esta ocupación de la valoración del trabajo del profesor y profesora, se observa como una de las más importantes para los docentes examinados por su desempeño. Esta función desarrolladora se efectúa en función de un periodo determinado, es donde se acrecienta el trabajo individual de sensatez y conocimiento para ser evaluado; es decir, el profesor se vuelve capaz de auto valorarse y se desarrolla una crítica a su labor pedagógica; y como resultado, minimiza el miedo de las propias faltas y limitaciones; además se instruye de los otros, y logra de manera otra alternativa que contribuirá en la concentración de sus labores. En consecuencia, adquiere cuidado y entiende claramente de todo aquello que se le presenta y precisa saber; y como consecuencia de este desarrollo de discernimiento individual, necesita de mejoría entonces se convierte en su labor existencial dentro de su profesión y como individuo. Modelos del perfil ideal que intervienen en la valoración del desempeño: Este modo radica en ejecutar el transcurso de estimación del trabajo educativo, comprometido a su nivel de correspondencia según un perfil perfecto del pedagogo anticipadamente hecho. De tal manera que, diseñado el perfil del profesor indicado, se emplean interrogatorios muestral de una cantidad definitiva de profesores, ya sea con el propósito de una autovaloración de los docentes antes de investigación; o se efectúa un cotejo según la perspectiva de los estudiantes,

directores, o cualquier otro grupo. Modelo centrado en los efectos conseguidos: Este modo del transcurso de evaluación del trabajo del profesor, se funda en la valoración de los profesores mediante la demostración del acatamiento de los objetivos de enseñanza alcanzados por los estudiantes. Este modo de valoración del trabajo de los profesores, parte de una muestra pragmática de ideología, que se demuestra como una crítica a todo el régimen educacional y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los actores de este modo pragmático de valoración del trabajo del profesor sustentan que, para la evaluación correcta el trabajo del profesor, lo que más importa no es referir lo que hacen los profesores, sino busca la medición y detallar lo que sucede en los estudiantes como resultado de la acción del pedagogo. Modo centrado en la actuación del profesor en el salón de clases: El planteamiento del presente modelo es que la evaluación de la validez del trabajo del profesor concierne desarrollarlo contando e equiparando los modelos de la ligereza del profesor, que se reflexionen concernientes verdaderamente con los beneficios de los estudiantes. Se explica, que 20 los indicadores del perfil del docente ideal que se valoran, son todos aquellos que se concierne con la capacidad del docente para la creación de un contexto que beneficie el progreso del transcurso de instrucción en el aula. Es por ello, que, desde este modo de valoración del trabajo del profesor, el docente se admite como el que da clases; por resultante, lo que interesa es que conozca una serie de conjuntos de tácticas pedagógicas, que manifiesten a un perfil perfecto del profesor dentro del aula. Modo de la destreza reflexiva: El presente modo de valoración del trabajo del profesor, expone el progreso de un transcurso del cual será sometido a una evaluación, con el propósito del mejoramiento de los profesores y profesoras de manera sistémico, y para la medición y controlar por motivos de promoción o destituciones. En consecuencia, este modo de valoración del trabajo del profesor, se basa en un concepto del transcurso pedagógico como una sucesión de experiencia, con el propósito de hallar y solucionar dificultades. Durante este transcurso de valoración, las habilidades de los docentes se despliegan seguidamente en todas sus dimensiones y no sencillamente los caracteres como profesional que es, no obstante, a que se precisan, se afrontan y se solucionan dificultades prácticas. Sin duda, se presenta de un transcurso de valoración del trabajo del profesor basado en la deliberación sobre la acción. Es evidente que se demanda de una valoración posteriormente del hecho, para mostrar los triunfos, frustraciones y hallar nuevas opciones que vigoricen el triunfo y eliminen las frustraciones.

Formulación del problema. El Ministerio de Educación (2016), en su evaluación censal a pesar de haber un mínimo avance, seguimos últimos. Ante esta realidad, el MINEDU, sus asesores y consultores, que por cierto el Estado peruano gasta millones de soles, y con la finalidad de mejorar el nivel educativo se han planteado políticas, como de avance de las enseñanzas, innovación del desempeño educativo, revalorar la profesión del pedagogo e instalaciones. Los proyectos educativos regionales PER, en nuestra región deberían ser conducidos sin favores políticos, para que de esta forma estén los mejores capacitados, para lograr ir mejorando en líderes y por ende en el aprendizaje-enseñanza. Es bueno precisar, sin embargo, si tomamos en cuenta que el líder y su desempeño fue quien tiene la responsabilidad de la perfección de agrupaciones con éxito, desempeño personal y profesional. Ante esta problemática presentada, formulamos la subsiguiente pregunta:

Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo y el desempeño docente, en la I.E. N° 013 de Tumbes?

Problemas específicos son:

¿Cómo es la relación entre el liderazgo educativo autoritario y el trabajo del profesor en la I.E. 013 de Tumbes?

¿Cómo es la relación entre el liderazgo democrático y el trabajo educativo, en la I.E. N° 013 de Tumbes?

¿Cómo es la relación entre el liderazgo liberal y el trabajo educativo en la I.E. N° 013 de Tumbes?

Justificación

En lo teórico, ya que permitirá a algunos investigadores interesados en la información dejada, conocer mejor los aspectos y factores que están asociados al desempeño laboral administrativo de este proyecto investigativo. El discernimiento con el que se cuenta es el trabajo docente administrativo en un ambiente educativo como el de la Institución Educativa N° 013 “Leonardo Rodríguez Arellano, enfocado a evaluar al señor director, y administrativos, que han contribuido con el desarrollo académico y conductual en los estudiantes. A partir de ahí intentamos saber la relación que pudiera existir entre el liderazgo percibido y como esta se relaciona con su función.

Importancia práctica, es importante mencionar que el trabajador administrativo tiene un accionar muy dinámica, en tal sentido el liderazgo también deberá serlo. Los directivos ante el liderazgo, tienen como manejar lo que se informa de manera específica que les permita conocer mucho mejor sobre su actuación en la institución educativa. Entonces se justifica el presente trabajo, porque mediante el, estamos conociendo el desempeño laboral administrativo por el bien de la institución y de otros investigadores, con la información acertada de los docentes y sin bacilar que son el medio primordial de del desempeño educativo, tienen la habilidad para organizarlos de manera planificada y distributiva, este desempeño permitirá alcanzar los propósitos por el bien de la mejora pedagógica de la región y del país.

Justificación Metodológica, porque utilicé herramientas validas que van a permitir que otros estudiosos obtengan la contingencia de poder evaluar y manejar con más facilidad las variables de líder y trabajo docente administrativo, y poder utilizarlas en otros diseños donde se puede explicar las distintas relaciones entre sí.

Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente, en la Institución Educativa de Tumbes 013 de Tumbes, 2019.

Objetivos específicos:

Establecer la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

Establecer la relación entre el liderazgo democrático, y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

Establecer la relación entre el liderazgo liberal, y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

Y la hipótesis nula es: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

Hipótesis específicas

H₁: Hay relación directa entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

H₂: Hay relación directa entre el Estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente en la institución educativa 013, Tumbes, 2019.

H₃: Hay relación directa entre el Estilo de liderazgo Liberal y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

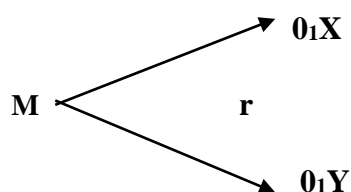
Según, Carrasco (2009): La investigación fue básica-descriptiva, correlacional, porque tiene como finalidad la medición del nivel de relación que existe entre dos o más variables.

Diseño de investigación

De diseño no experimental, transaccional y correlacional, no es necesario acudir a un laboratorio, nos consiente hacer el análisis y llevar a cabo el estudio de la relación de hechos y fenómenos de las variables.

Hernández, Fernández y Baptista, (2010) Es una investigación no experimental, porque: “no se crea ningún contexto, sino que se ven las condiciones ya existentes, no estimuladas con alguna intensidad en la investigación por el investigador que la lleva a cabo, no existe manipulación de las variables” (p 149).

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.



M: Muestra de estudio

X: Estilo de liderazgo

Y: Desempeño docente

r: Correlación

0₁: Coeficiente de relación

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Estilo de Liderazgo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	RANGO
<p>Estilo de Liderazgo</p> <p>Es ejercer por parte de los directores, las directivas dentro de los establecimientos educativos, así en tanto ejercido por los profesores dentro del salón de clase. Hellriegel (2005).</p>	<p>Para medir el nivel de relación entre las variables de estudio, se tomará en cuenta las apreciaciones de los individuos encuestados mediante cuestionario de preguntas, luego son procesados y en base a la escala de medición se utilizará el SPSS para obtener los resultados descriptivos y las correlaciones correspondiente.</p>	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> -Responsabilidad toma de decisiones. -Toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria. -Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales. -Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución. -Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento. -impone actividades. -No permite diálogos. 	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Malo (22 -54)</p> <p>Regular (55-86)</p> <p>Bueno (87 -118)</p>
		Democrático	<ul style="list-style-type: none"> -Permite los distintos puntos de vista y la crítica. -Se preocupa por el personal de la I. E. -Presenta alternativas de solución. -Es innovador de ideas nuevas - Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos. -En caso de Tomar decisiones lo realiza de manera compartida. -Fomento de confianza del personal. 		
		Liberal	<ul style="list-style-type: none"> - Enfrenta los conflictos en forma profesional y respeto. - Aceptación del trabajo de sus subalternos. - Fomenta la seguridad en ideas de los integrantes de la institución educativa. - Otorga aperturas - Muestra pasividad - Accesibilidad del personal a la información. - Muestra conciliación. - Elude problemas. - Acepta sus contribuciones - Es práctico 		

Variable 2: Desempeño Docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	RANGO
<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Es el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos</p> <p>Ralph Tyler (1999)</p>	<p>Para medir el nivel de relación entre las variables de estudio, se tomará en cuenta las apreciaciones de los individuos encuestados mediante el cuestionario de preguntas, estos serán procesados y en base a la escala de medición se utilizará el SPSS para obtener los resultados descriptivos y las correlaciones correspondientes.</p>	CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión capacidades -Investigación cultural -Elaboración del Plan Institucional. - Condiciones. -Cultura. -Profesional. -Competitivo. -Cualidades. -Capacitación -Fortalecimiento de aprendizajes -Cursos - Fortalecimiento de capacidades -Gestiona talleres 	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo (32 -78)</p> <p>Medio (79-123)</p> <p>Alto (124-168)</p>
		PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> -Gestión del currículo -Promueve cambios Pedagógicos -Monitorea los Indicadores Educativos -Conocimientos de los contenidos pedagógicos. -Uso adecuado de herramientas pedagógicas. -Presenta Metodología. -Técnica. -Académico. -Contenidos de la enseñanza -Estrategias didácticas -Capacidad para los aprendizajes significativos -Competencias 		
		POLÍTICA	<ul style="list-style-type: none"> -Alienta. -Compromiso social. -Buen ambiente. -Conformación de asociaciones. -Articulador. -Participativo. -Asertivo. -Colaborador -Comunidad educativa -Gestiona recursos 		

2.3. Población, muestra, y muestreo (incluir criterios de selección)

Población:

Está determinada por 45 profesores y profesoras de los turnos mañana y tarde de la I.E. N° 013, de Tumbes, 2019.

Muestra:

Por ser la población pequeña y de fácil acceso, por tal motivo trabajamos con toda la población 45 docentes de la I E. 013

Criterios de selección:

Para escoger la muestra se ha considerado criterios, como: primero se trata de una Institución Educativa de la zona urbana de Tumbes, ya que presentan condiciones de accesibilidad y factibilidad para obtener una información válida y confiable, el tamaño de la muestra fue significativa para los objetivos que se detallan.

Unidad de análisis

Son los docentes de los turnos de la mañana y tarde de la Institución Educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, del departamento y cercado de Tumbes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Descripción de la Técnica para la recolección de datos: Según, (Córdova, 2014, p. 107). Se concibe por práctica a un conjunto de instrucciones constituidos para recoger datos considerados que nos lleven a la medición de una o más variables.

Y como técnica utilice la encuesta, que según Bernal (2010), se basa en un sondeo o una serie de interrogantes que se disponen de acuerdo con la finalidad de conseguir los datos personales (p. 194).

Descripción de las herramientas. Por la originalidad de la indagación se vio por beneficioso utilizar el interrogatorio que corresponde a la pericia de la encuesta, como lo planteado por Carrasco (2013) “las preguntas residen en mostrar a las personas encuestadas unos formularios teniendo una sucesión sistemática y relacionada de interrogaciones

enunciadas, con claridad, exactitud y objetividad, hacía que sean solucionadas de igual manera” (p. 318).

Se debe indicar que el instrumento estuvo compuesto repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada en 3 dimensiones: Autoritario. Democrático. Liberal. Están determinadas por 24 preguntas de los cuales 7 para la dimensión Liderazgo democrático, 7 para la dimensión Liderazgo autoritario, 10 para la dimensión Liderazgo liberal. Cada ítem simboliza una valía en función a una graduación estilo Likert de tres alternativas: Regular (1) Malo (2) Bueno (3).

Los valores de la tabla son las calificaciones como consecuencias de elegir una decisión, ya que estos son estados externos, que los tomo como una función de utilidad y que les asigno un rango. Me permiten ilustrar las relaciones entre las variables Estilo de Liderazgo y Desempeño docente.

Tabla 1
Nivel de análisis de Estilo de liderazgo

Dimensión	Malo	Regular	Bueno
Autoritario	22 -54	55-86	87 -118
Democrático	22-54	55-86	87 -118
Liberal	22-54	55-86	87 -118

Nota: Base de datos de la variable Estilo de Liderazgo, representada por las dimensiones Autoritario, Democrático, y Liberal.

La segunda variable estuvo representada en 3 dimensiones: Cultura, Pedagogía y Política. Están determinadas por 34 preguntas de los cuales 12 para la dimensión cultural, 12 para la dimensión pedagogía, 10 para la dimensión política. Cada ítem simboliza una valía en función a una graduación estilo Likert de tres alternativas: Bajo (1) Medio (2) Alto (3). Estos valores significan: Son los valores asignados y que tienen un rango para poder hacer la contingencia en el cruce de las variable Desempeño Docente y las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo.

Tabla 2
Nivel de análisis de Desempeño Docente

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Cultural	(32 -78)	(79-123)	(124-168)
Pedagógico	(32 -78)	(79-123)	(124-168)
Político	(32 -78)	(79-123)	(124-168)

Nota: Base de datos de la variable Desempeño docente, representada por las dimensiones Cultural. Pedagógico. Político.

2.5. Procedimiento

Una vez planteado las bases teóricas, así como el método y sus técnicas a seguir, procedí a aplicar dichas técnicas de acuerdo al contexto de la investigación, como va a ser el trabajo, con quienes, así como los instrumentos utilizados:

Se obtuvo la aprobación de la Universidad y el permiso de la institución educativa de estudio para la ejecución del estudio, se aplicó los métodos y herramientas. Se realizaron los siguientes procedimientos: Primero se aplicó el cuestionario de liderazgo educativo en el tiempo que no interrumpieran las clases en coordinación con el personal de apoyo que contribuyó para la aplicación del instrumento. Seguidamente se coordinó para la aplicación de la ficha.

Cuadro 1
Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
VARIABLE: Estilo de Liderazgo	
Encuesta	Cuestionario
VARIABLE: Desempeño docente	
Observación	Ficha de observación

Nota: Base de datos de las variables, cuestionario y ficha de observación.

- Definimos los grupos muestrales del estudio.
- Desarrollamos y garantizamos la validez y confiabilidad de la recolección de datos.

- Planificación de la previsión de todos los recursos que se requerirán.
- Contamos con una base de referencia para la aplicación del estudio y su evaluación.

2.6. Método de Análisis de datos

Recoger los testimonios significó utilizar dos cuestionarios (Estilo de líder y trabajo del profesor) con la participación como objetos de la población muestral 45 profesores de la I. E. 013 de Tumbes, 2019. Los testimonios compilados a partir de cómo se aplicó las herramientas se fueron clasificando y calculados. Se efectuó las validaciones de los instrumentos con el Coeficiente Alfa de Cronbach donde se halló que los dos instrumentos poseen un alto nivel de confiabilidad y firmeza interna de los elementos. El análisis de la información se desarrolló analizando la data del estudio aplicando estadística, en primer lugar, se llevó a cabo un examen experimental donde se observa la colocación de los datos en gráficas, así mismo desarrollamos de manera analítica la descripción de la data para determinar de qué manera se distribuye las frecuencias de acuerdo a sus dimensiones de estudio. Se usó la correlación de Spearman, para observar la correlación entre las variables del estudio: Liderazgo y Desempeño Docente, se precisa que para el análisis de la correlación se utilizó el programa SPSS 21. El análisis de datos se realizó en las siguientes partes:

Descriptiva: Se estableció la información obtenida en cuadros, gráficos y estadísticos donde se detalla los resultados.

Inferencia: Se realizó la generalidad de los efectos hallados en la población muestral de acuerdo con los propósitos del estudio, vía del procedimiento estadístico denominado correlación de Spearman entre el líder pedagógico y el trabajo educativo.

2.7. Aspectos éticos

El presente trabajo demanda conductas éticas. La manera conductual no ética es inadmisibles no posee lugar en la praxis del estudio de ningún tipo. La debemos señalar y desterrarla.

Quienes con ventajas de manera particular desatiende los valores en un estudio investigativo pervierte a la sapiencia, y se pervierte a sí mismo. En ese camino he llevado adelante la presente investigación dentro de los parámetros de la ética profesional.

III. RESULTADOS

Tabla. 3.
Niveles de la variable Estilo de Liderazgo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	14	31.1
Regular	23	51.1
Malo	8	17.8
Total	45	100.0

Nota: Instrumento del liderazgo

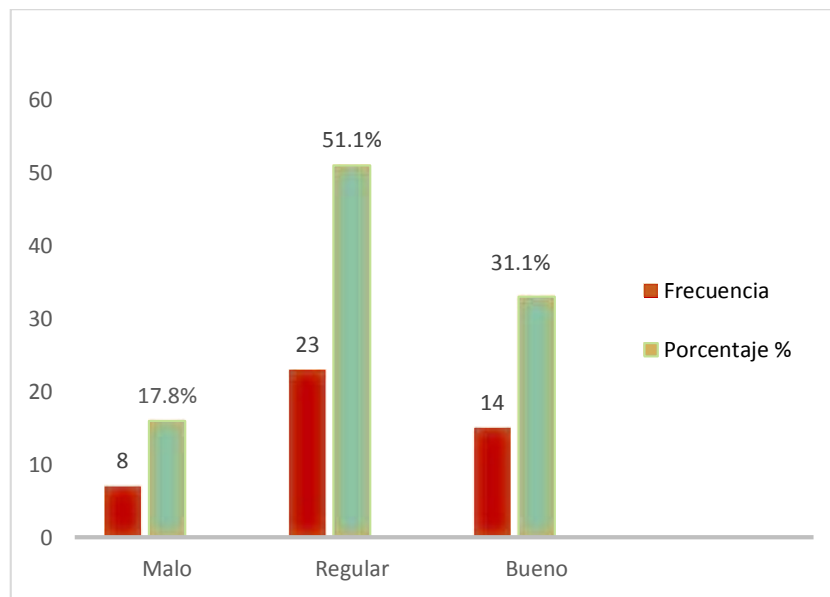


Figura 1: Niveles de la variable Estilo de Liderazgo, frecuencia y porcentaje

De acuerdo con la tabla 3 y figura 1, el 17.8 % de los docentes percibieron un nivel malo en el desempeño docente, así mismo el 51.1% manifestaron un nivel regular, igualmente el 31.1 % indicaron un nivel bueno.

Tabla. 4.
Nivel de la variable Desempeño Docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	15	33.0
Regular	23	51.0
Malo	7	16.0
Total	45	100.0

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre la frecuencia y porcentajes de Desempeño docente.

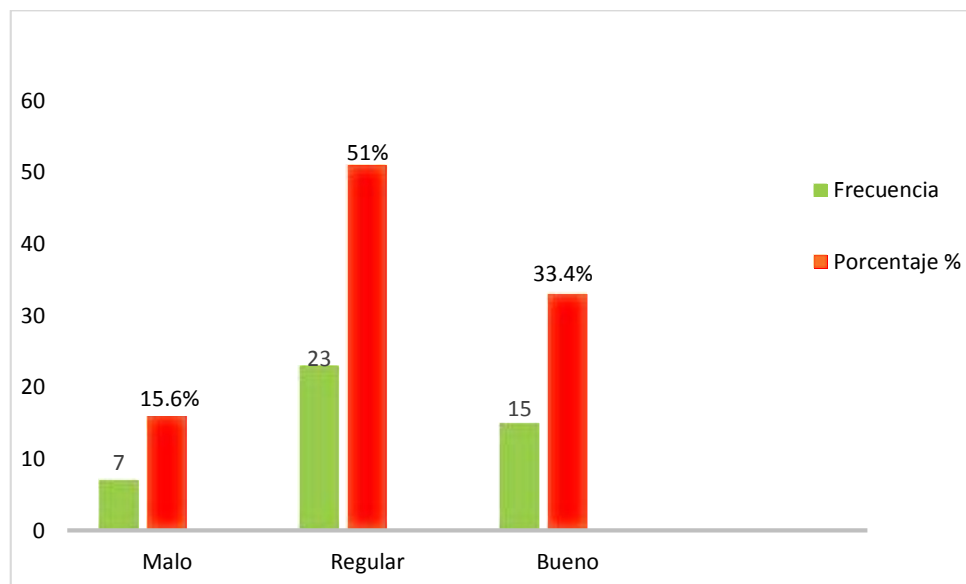


Figura 2: Niveles de la variable desempeño docente

De acuerdo con la tabla 4 y figura 2, el 15.6 % de los docentes percibieron un nivel malo en el desempeño docente, así mismo el 51.4% manifestaron un nivel regular, igualmente el 33.34 % indicaron un nivel bueno.

Tabla 5

Tabla de contingencia de las variables Estilo de Liderazgo y Desempeño Docente.

Desempeño docente	Estilo de liderazgo					
	Malo		Regular		Bueno	
Alto	0	0	1	6.7	14	93.3
Medio	2	8.8	21	91.3	0	0
Bajo	6	85.6	1	14.3	0	0

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre la frecuencia y porcentajes de Estilo de Liderazgo y Desempeño docente.

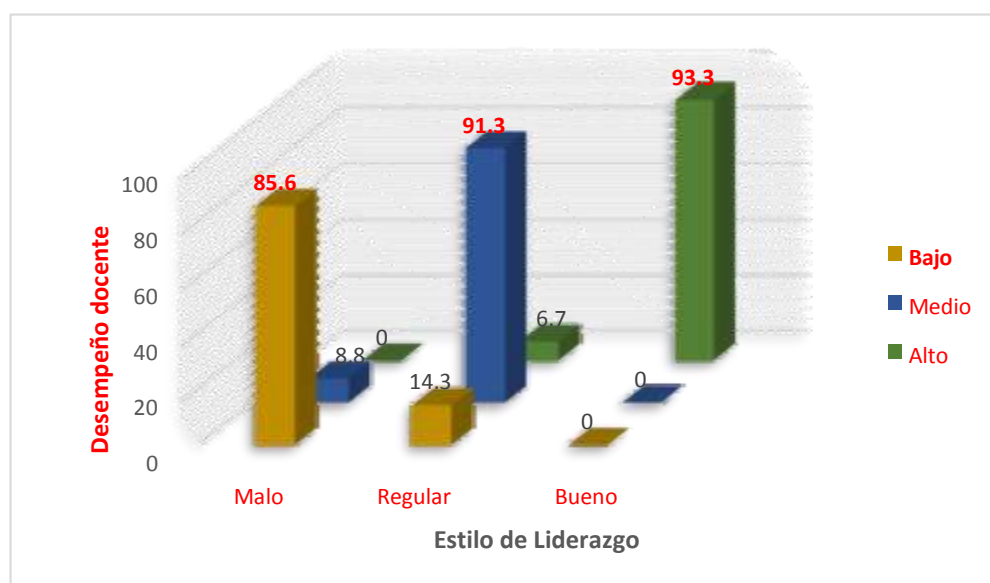


Figura 3. Variables Estilo de Liderazgo y Desempeño Docente.

De acuerdo con la tabla 5 y figura 3, el 85.6% de los docentes percibieron que el liderazgo es malo, y el 14.3% sostiene que es regular. Cuando los docentes manifiestan que el desempeño docente es medio, entonces el 91.3% perciben que el liderazgo es regular, y el 8.8% sostiene que es malo, asimismo, los docentes encuestados manifiestan que el desempeño docente es alto, entonces el 93.3% perciben que el liderazgo es bueno, y el 6.7% sostiene que es regular.

Tabla. 6.

Tabla de contingencia de la variable Estilo de liderazgo Dimensión Autoritario y variable Desempeño Docente

Desempeño Docente.	Estilo de Liderazgo, dimensión Autoritario					
	Malo		Regular		Bueno	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Alto	0	0	1	6.3	12	93.7
Medio	2	8	21	84	2	8
Bajo	6	84.7	1	15.3	0	0

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre la frecuencia y porcentajes de la Dimensión Autoritario y Desempeño docente.

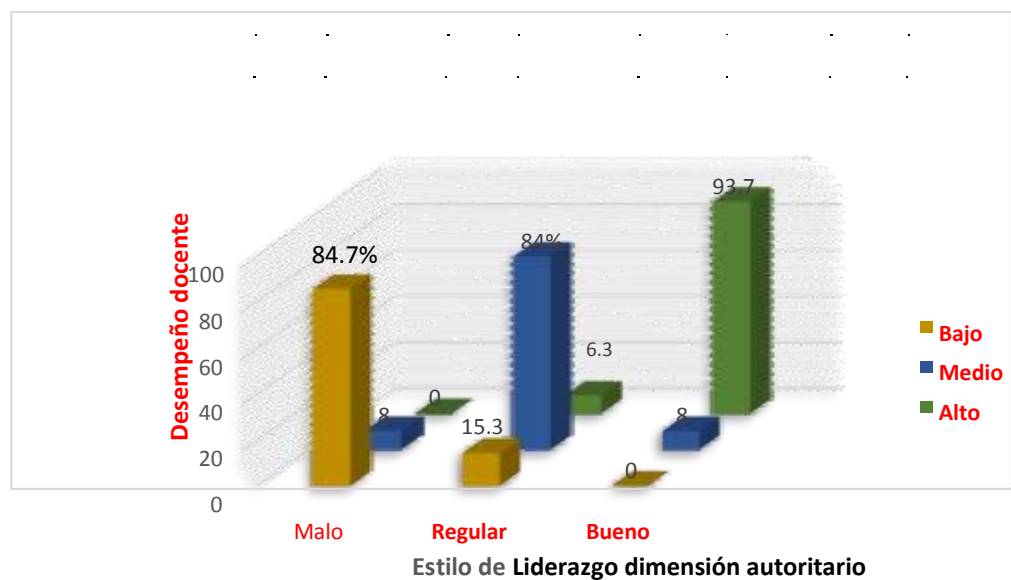


Figura 4. Estilo de Liderazgo Autoritario y Desempeño docente.

De acuerdo con la tabla 6 y figura 4, cuando los docentes encuestados manifiestan que el desempeño docente es bajo, es porque el 84.7% de los docentes percibieron que el estilo de liderazgo autoritario es malo, y el 15.3% sostiene que es regular. Los encuestados manifiestan que el desempeño docente es medio, es porque el 84% percibe que el estilo de liderazgo autoritario es regular, el 8% sostiene que es malo, y el 8% que es bueno, asimismo, perciben que el desempeño docente es alto, el 93.7% sostiene que el estilo de liderazgo autoritario es bueno, y el 6.3% sostiene que es regular.

Tabla 7.
Tabla de contingencia de las variables Estilo de Liderazgo Democrático
y el Desempeño Docente.

Desempeño Docente	Estilo de Liderazgo Democrático					
	Malo		Regular		Bueno	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	0	0	1	7.4	13	92.6
Medio	2	9.0	19	86.5	4.5	5
Bajo	6	67.1	3	32.9	0	0

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre la frecuencia y porcentajes de la Dimensión Democrático y Desempeño Docente.

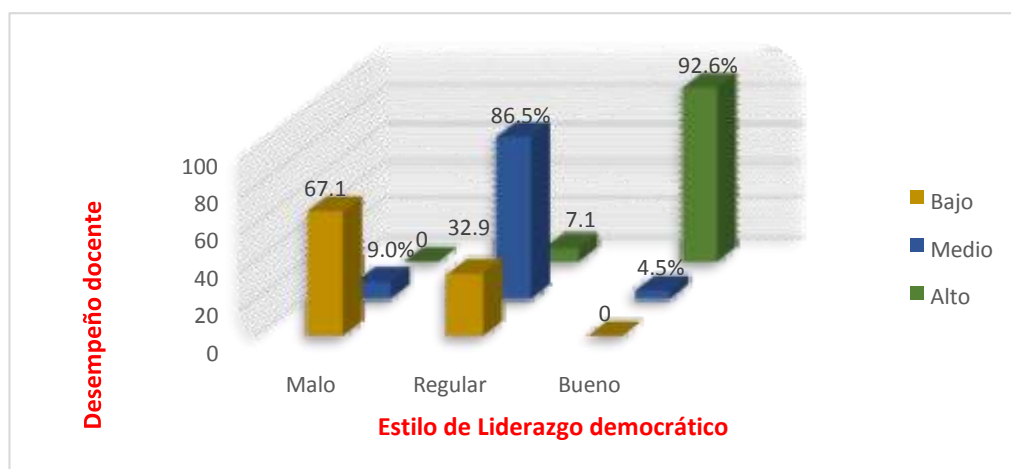


Figura 5: Estilo de Liderazgo Democrático y Desempeño Docente.

De acuerdo con la tabla 7 y figura 5, los docentes encuestados manifiestan que el desempeño docente es bajo, es porque el 67.1% sostiene que el estilo de liderazgo democrático es malo, y el 32.9% sostiene que es regular. Los encuestados manifiestan que el desempeño docente es medio, es porque el 86.5% percibe que el estilo de liderazgo es regular, el 9% sostiene que es malo, y el 4.5% que es bueno, asimismo, los docentes encuestados que manifiestan que el desempeño docente es alto, es porque el 92.6% percibe que el estilo de liderazgo democrático es bueno, y el 7.1% sostiene que es regular.

Tabla 8.

Tabla de contingencia de la variable Estilo de Liderazgo, dimensión Liberal y la variable Desempeño Docente.

Desempeño Docente.	Estilo de Liderazgo, Dimensión Liberal					
	Malo		Regular		Bueno	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	0	0	1	15.3	6	84.7
Medio	0	0	12	59.0	8	41.0
Bajo	8	44.5	10	55.5	0	0

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario sobre la frecuencia y porcentajes de la Dimensión Liberal y Desempeño Docente.

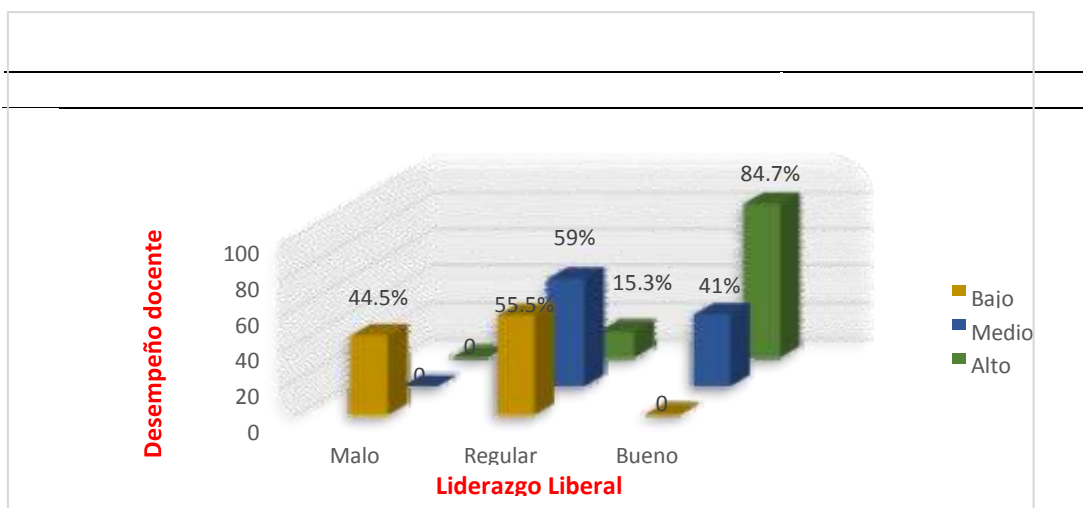


Figura 6: Estilo de Liderazgo Liberal y Desempeño Docente.

De acuerdo con la tabla 8 y figura 6, los docentes encuestados manifiestan que el desempeño docente es bajo, es porque el 44.5% percibe que el estilo de liderazgo liberal es malo, y el 55.5% sostiene que es regular. Los encuestados manifiestan que el desempeño docente es medio, es porque el 59% percibe que el liderazgo liberal es regular, y el 41% sostiene que es bueno, asimismo, los docentes encuestados que manifiestan que el desempeño docente es alto, es porque el 84.7% percibe que el estilo de liderazgo liberal es bueno, y el 15.3% sostiene que es regular.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
Liderazgo	,921	45	,005
Autoritario	,957	45	,046
Democrático	,959	45	,115
Liberal	,947	45	,039
Desempeño docente	,969	45	,041
Cultura	,907	45	,002
Pedagógica	,940	45	,021
Política	,941	45	,023

La prueba de normalidad ($n < 50$). Como resultado p-valor menor a ($,05$); lo que nos indica que los datos no se acercan a la normalidad. Por lo tanto, en esta investigación se aplicará la estadística no Paramétrica.

Contrastación de la hipótesis

H_1 : Está relacionada directamente entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente en la I. E. 013, Tumbes 2019.

H_0 : No tiene correspondencia directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente, en la I. E. 013, Tumbes 2019.

El grado de significado: $\alpha = 0,05 = 5\%$

Norma de medida: Si $p < 0,05$ se rechaza el H_0

Tabla 10.

Correlación de Spearman entre el estilo liderazgo y desempeño docente

			Estilo de Liderazgo	Desempeño docente
RHO Spearman	Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1000 45	0,918 ,000 45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,918 0,000 45	1,000 45

Es significativa la correlación, al nivel de 0,05.

Nivel de relación entre las variables estilo de liderazgo y desempeño docente:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y alta ($r = 0.918$) entre las variables: el estilo de Liderazgo y el Desempeño Docente.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

Hipótesis Específica 1

H_1 : Existe relación directa entre el estilo Liderazgo Autocrático y el Desempeño Docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

H_0 : No existe relación directa entre el estilo de Liderazgo Autocrático y el Desempeño Docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$ se rechaza el H_0

Tabla 11.

Coefficiente de correlación de Spearman entre el estilo liderazgo Autoritario y el desempeño docente

			Estilo de Liderazgo Autocrático	Desempeño Docente.
RHO Spearman	Estilo de Liderazgo Autoritario	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1000 45	0,856 ,000 45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,856 0,000 45	1,000 45

Nivel de relación entre las variables estilo de liderazgo autocrático y desempeño docente:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y alta ($r = 0,856$) entre las variables: liderazgo Autocrático y el Desempeño Docente.

Decisión estadística:

La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa entre el liderazgo Autocrático y el desempeño docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

Hipótesis Específica 2

H_1 : Existe relación directa entre el estilo liderazgo Autocrático y el desempeño docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

H_0 : No existe relación directa entre el estilo de liderazgo Autocrático y el desempeño docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ se rechaza el H_0 .

Tabla 12.

Coefficiente de correlación de Spearman entre el estilo liderazgo Democrático y el Desempeño Docente.

			Estilo de Liderazgo Democrático	Desempeño Docente
RHO Spearman	Estilo de Liderazgo Democrático	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1000 45	0,854 ,000 45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,854 0,000 45	1,000 45

Es significativa la correlación

Nivel de relación entre las variables estilo de liderazgo democrático y desempeño docente:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación directa y alta ($r = 0,854$) entre las variables: Liderazgo Democrático y el Desempeño Docente.

Decisión estadística: La significancia de $p=0,000$, muestra que p es menor a $0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa entre el liderazgo Democrático y el Desempeño Docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre el estilo de liderazgo Liberal y el desempeño docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

H1: Existe relación directa entre el estilo liderazgo Liberal y el desempeño docente en la Institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ se rechaza el H_0 .

Tabla 13.

Coefficiente de correlación de Spearman entre el estilo liderazgo Liberal y el desempeño docente

			Estilo de Liderazgo Liberal	Desempeño Docente
RHO Spearman	Estilo de Liderazgo Liberal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1000 45	0,724 ,000 45
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,724 0,000 45	1000 45

La correlación es significativa

Nivel de relación entre las variables estilo de liderazgo democrático y desempeño docente:

Los resultados nos demuestran de la presencia de una correlación directa y alta ($r = 0,724$) entre las variables: Liderazgo Liberal y el desempeño docente.

Decisión estadística: $p=0,000$, demuestra que p es menor a $0,05$, entonces se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe relación directa entre el liderazgo Liberal y el desempeño docente en la Institución educativa 013, Tumbes 2019.

IV. Discusión

En la presente investigación, se estudió la correlación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente en los profesores de una institución educativa, Tumbes, 2019. Dentro del análisis relacional, existe una correlación positiva considerable de 0,918 con un nivel de significancia de 0,000, muestra que p es menor a 0,05, por lo tanto, es significativo. Es decir, se acepta la hipótesis general; por lo que la variable liderazgo se relaciona positivamente con el desempeño docente en los profesores de una institución educativa, Tumbes, 2019. De la misma manera, se encuentra similitud con la tesis de Coronado (2017), en la parte descriptiva el Líder pedagógico, se observó 45% de 60 docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima, perciben que es regular el liderazgo. Así mismo, Chacón (2009). Relacionado a los resultados logrados por el buen trabajo del profesor o profesora, se considera como satisfecho dentro de la docencia, sus logros fortalecen el adiestramiento de los docentes provocan bienestar y llevan al progreso y a la construcción competitiva, que ciertamente posee una gran ascendencia en la eficacia de la metodología y las instrucciones de los escolares.

En similar situación Mejías (2016), desarrollo la investigación: “Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente” en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”, con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa Nacional Bolivariana “Ayacucho”. Cuestionario de 30 ítem agrupados por indicador. (p. 135) Conclusiones: El autor concluye que, el gerente motiva al personal docente en el desarrollo de actividades, para que las mismas sean ejecutadas en conjunto con una postura optimista y expectativas de futuro, por lo tanto, los docentes cumplen con sus funciones, como son el rol orientador y ayuda al estudiante a descubrir sus intereses y potencialidades. (p. 138).

De la misma manera, Contreras y Jiménez (2016), Universidad del Rosario, llevó a cabo una tesis sobre "Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca" (Bogotá), se trata de describir el liderazgo de los directivos del Colegio a través de la percepción que de ellos tenían los docentes y estudiantes. El promedio general arrojó que el 25.5% de docentes, consideraba que en la institución se ejercía un liderazgo no deseable. La escuela donde se realizó el estudio presentó ciertas dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional, siendo necesaria una atención prioritaria e inmediata.

Con relación a la dimensión liderazgo autoritario y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva considerable de 0,856 y el nivel de significancia de $p=0.000$ es significativo, se acepta la hipótesis específica, por lo tanto, la dimensión liderazgo autoritario, se relaciona con el desempeño docente, en la institución educativa, Tumbes, 2109, hay coincidencia con la tesis de Cuba (2017), modelos de líder y Gestión de la pedagogía en Dirigentes Educativos de la Jurisdicción de Ventanilla. El propósito de la actual investigación fue establecer la correlación entre los Modelos de Líder despótico, democrático y desprendido, se recogieron datos de qué manera gestionan la educación percibido por los 41 docentes estimados dentro de la población muestral de investigación. También se empleó la estadística del factor Rho de Spearman y se consiguió un factor de similitud de grado ponderado en las 3 suposiciones determinadas con una ($p < .05$), por lo tanto, se refuta la suposición invalidada y se admite la deducción que la sustituye. Es así, como se confirma la existencia de la correlación entre los Tipos de Líder autocrático, demócrata y desprendido y el servicio educativo en Directores de las entidades estatales del área de Ventanilla.

Así también los menciona, Dominec (2010), que el estilo de liderazgo autocrático describe a un líder que tiende a centralizar la autoridad, dictar métodos de trabajos, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los empleados. Los líderes autoritarios son personas que “si o si” se va a hacer lo que ellos digan. Son personas dominantes y habitualmente muy posesivas que creen como suyo lo que por naturaleza y humanidad no puede ser suya.

Con relación a la dimensión liderazgo democrático y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva considerable de 0,854 y el nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05, es significativo, se acepta la hipótesis específica, por lo tanto, la dimensión liderazgo democrático, se relaciona con la variable desempeño docente, en la institución educativa, Tumbes, 2019, además se encuentra cierta coincidencia con la tesis de Villar (2015). Universidad Nacional de Tumbes. El líder educativo mejora las enseñanzas en las I. E. del nivel secundaria en el distrito de Tumbes 2015”. El líder directivo beneficia a la mejora de la enseñanza - aprendizaje en los centros educativos del nivel de secundaria de Tumbes, pues la rho de Pearson= 0,84 señala una correspondencia alta y directa; asimismo la significancia bilateral fue menor a 0,01 por lo que se obtiene que la relación es significativamente alta. Se consiguió encontrar que hay liderazgo permisivo, liberal, demócrata y transaccional; no se pudo encontrar el líder

transformacional del nivel de secundaria en el distrito de Tumbes. Hay una correspondencia inmediata entre el tipo de liderazgo directivo y el nivel de las enseñanzas en las instituciones educativas públicas del nivel de secundaria de Tumbes, pues los dos centros educativos que tienen mejor tipo de liderazgo son las que logran un mejor nivel de aprendizajes; por otro lado, la institución educativa en la que se obtiene el más bajo nivel de los aprendizajes, tiene un liderazgo permisivo.

Así, también lo describe Soto (2006), es la forma donde el líder democrático da las pautas y los participantes contribuyen en la investigación de los problemas y principales decisiones del equipo de trabajo.

Con relación a la dimensión liderazgo liberal y la variable desempeño docente, existe una correlación positiva considerable de 0.724 y el nivel de significancia de 0,000 es menor a 0,05, es significativo, se acepta la hipótesis específica, por lo tanto, la dimensión liderazgo liberal, se relaciona con la variable desempeño docente, en la institución educativa, Tumbes, 2019. De la misma manera, se encuentra similitud con la tesis de Castillo B, M. (2017). Inspección didáctica y desempeño docente en educación primaria de la institución educativa N° 011 “César Vallejo”, Tumbes, 2017. Se usó el método de tipo cuantitativa, correlacional, diseño descriptivo-correlacional. El trabajo se realizó con una muestra poblacional y un procedimiento censal de 9 docentes. Se usó el estadístico r de Pearson, para el análisis de los resultados, los cuales mostraron predominancia del nivel de bueno en la supervisión pedagógica con el 55.56% y preponderancia del nivel aceptable en el desempeño docente con un 77.78%. Se obtuvo un coeficiente r de Pearson igual a 0,743* señalando una correlación alta, directa y significativa en el nivel 0,05.

Sorados (2015) detalló que el liderazgo asumido por los directivos muestra una afinidad directa con el desarrollo de la gestión educativa, haciendo referencia a las dimensiones de la variable estudiadas, demostrado que en sus relaciones de interacción interna y externa originan sostenibilidad en el desempeño laboral de los docentes, así como una integración de la comunidad educativa.

Es así que la presente investigación se ha confirmado la correlación positiva que existe entre tipo de liderazgo y el desempeño docente, donde el liderazgo es fundamental para un buen desempeño docente, un mejor ambiente educativo, por el bien de la educación regional y nacional, es el liderazgo democrático que más afinidad tiene en la comunidad educativa por la buena marcha institucional.

V. Conclusiones

1. Se determinó la relación que existe entre el liderazgo y desempeño docente en una institución educativa, Tumbes, 2019, tuvo el resultado según el Rho de Spearman de 0.981 considerada como directa y muy fuerte. Es decir, en la medida que la percepción de los docentes asume que la relación del liderazgo y el desempeño docente es positiva.
2. Se determinó la relación que existe entre la dimensión liderazgo autocrático y la segunda variable del desempeño docente, en una institución educativa, Tumbes, 2019, cuyo resultado fue el Rho Spearman de 0,856 considerada como directa y muy fuerte.
3. Se determinó la relación que existe entre la dimensión liderazgo democrático y la segunda variable del desempeño docente, en una institución educativa, Tumbes, 2019, cuyo resultado fue el Rho Spearman de 0,854 considerada como directa y muy fuerte. Se da una mejor relación muy aceptada por la comunidad educativa. Es decir, en la medida que el liderazgo democrático genere una fuente gestión que cale en el desempeño docente.
4. Se determinó la relación que existe entre la dimensión liderazgo liberal y la variable desempeño docente, en una institución educativa, Tumbes, 2019, cuyo resultado fue el Rho Spearman 0,724, considerada como correlación positiva y alta.

VI. Recomendaciones

1. La investigación ha permitido establecer la necesidad de continuar experimentando el estilo de líder pedagógico, como un modelo importante en el ámbito de la educación en nuestro país y región relacionado a las capacitaciones, relación con la cultura y política, en el logro de los objetivos.
2. El diseño de un instrumento para medir un modelo debe regirse a un proceso científicamente pertinente, de tal forma que se utilicen criterios consensuados de validez y confiabilidad, que permitan su aplicabilidad en realidades similares.
3. La correlación altamente efectiva entre el estilo de líder educativo y labor del profesor se encomienda fortalecer las destrezas de la dimensión educativa, en la institución educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes 2019.
4. Se recomienda capacitar al personal docente con la finalidad de optimizar y realizar un mejor planeamiento del trabajo pedagógico.

Referencias

- Aguerre Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo entre México y Uruguay*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Aguirre, E, M. (2014). *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la Institución Educativa Particular "Nuestra Señora de las Mercedes"*. Rímac. Lima.
- Anderson (2010). *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela*. Revista Psicoperspectivas, 9 (2), 34- 52
- Arana, J, y Coronado, L. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente*" (para optar el grado de magister). Universidad Marcelino Champagnat. Lima
- Aguerrondo, I. (s.f.). *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*. Recuperado de: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>.
- Bernal, A.; Ibarrola, S (2015). "*Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*". Revista iberoamericana de educación, N.º 67, pp. 55-70. Navarra. España.
- Burchardt, H.-J. (2017). *La crisis actual de América Latina: Causas y soluciones*. Nueva Sociedad, 267, 114-128.
- Calderón (2012). *Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos*. Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Chacha, N. (2009). *Realizó un estudio utilizando el método de inferencia inductiva*. Unidad Educativa Santa María Mazzarello.
- Cano (2010), *citado por Calderón (2012)*; esto constituye una evaluación de 360°. La autoevaluación, la evaluación de pares.
- Castillo, B, M. (2017). *Supervisión pedagógica y desempeño docente en educación primaria*. Institución educativa N° 011 "César Vallejo", Tumbes.
- Castillo, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes*. IEI N° 87. Callao.
- Colegio de Profesores del Perú (2013). *Falta de liderazgo educativo*. Lima.
- Contreras, D y Jiménez L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. (Tesis de maestría en dirección). Universidad del Rosario, Bogotá DC.
- Contreras. T. (2016). *Liderazgo administrativo, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela*. Universidad Pedagógica de Heidelberg. Alemania.

- Coordinadora de la estrategia de incidencia en políticas públicas de la *Línea de Liderazgo Educativo* en la Fundación Empresarios por la Educación.
- Coronado B. (2017). *Gestión del talento humano*. La investigación tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente. Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana.
- Cuba L I. (2017). *Estilos de liderazgo y Gestión educativa en Directivos Pedagógicos*. Distrito de Ventanilla. Callao.
- Chacón (2009). *El desempeño docente y la satisfacción docente*. Lima.
- De La Garza C. (2017). *Liderazgo del administrador educativo*. Instituciones de Educación en México.
- Fernández, A. (2010). *Liderazgo del director y desempeño docente en la I y II etapa de educación básica*. Tesis para optar grado de maestría en gerencia educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Freire y Miranda (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*". Lima.
- Garza. M., (2017). *Características de liderazgo del administrador educativo*. Instituciones de Educación Superior en México.
- Gago (2004). *Un estudio sobre el liderazgo educacional*. En Ministerio de Ciencia y Cultura, Premios nacionales de investigación educativa 2004. Madrid: CIDE N° 170, colección Investigación, 395-422.
- Imán, T, G. (2017). *Motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria*. Institución Educativa "Perú – Canadá". Tumbes.
- Hellriegel D. (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México.
- Freire y Miranda (2014). *El rol del director en la escuela*. Lima.
- Ibarrola, S, (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. Revista iberoamericana de educación. N° 67 (2015), pp. 55-70.
- Instituto Europeo de Postgrado (2013). *Liderazgo, características de un líder*. Nota Técnica preparada por el Instituto Europeo de Posgrado. Pp. 1-7.
- Juárez. A. (2009). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial*. Región Callao.
- Leithwood et al (2006) citado por Bush (2017). *Investigar las prácticas de liderazgo en educación es un desafío de esta década*.
- Marchesi, (2007). *La educación es mucho más que un conjunto de habilidades técnicas*. Argentina.

- Martínez-Chairez. G. (2016). *El Desempeño Docente y la Calidad Educativa*. México.
- Medina A. y Gómez R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Rev. Perspectiva Educativa. Formación de Profesores*.
- Ministerio de Educación (2016). *Evaluación censal*. Lima.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. 2ª edición. Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Quero, Mendoza y Torres (2014), *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. Zulia. Venezuela.
- Ramírez (2006). *Evaluar el desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores*. UGEL N° 6 de Lima. Perú.
- Santa Cruz (2015). *Empowerment y desempeño docente*. Institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Tesis de Maestría en Gestión Educativa en la Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Talledo V. S. (2017). *Caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en Mypes, del sector Educación Primaria*. Tumbes.
- Valladares, M. T. (2017). *Motivación de logro en los docentes*. Institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes.
- Villar N. (2015). *El liderazgo directivo mejora los aprendizajes*. Instituciones Educativas nivel secundaria en el distrito de Tumbes, 2015.

ANEXOS

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

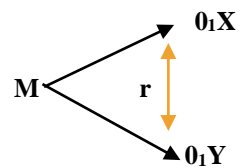
Título: Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa, Tumbes, 2019

Autor: Br. Walter Raúl Ponce Serna.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGO
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente, en la Institución Educativa N° 013 de Tumbes?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 013 de Tumbes?</p>	<p>objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño docente, en la Institución Educativa de Tumbes 013 de Tumbes, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H₁: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: Hay relación directa entre el liderazgo autoritario y el desempeño docente en la institución educativa 013 de Tumbes, 2019.</p> <p>H₂: Hay relación directa entre el Estilo de liderazgo democrático y el</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Estilo de liderazgo</p>	<p>Autoritario</p> <p>Democrático</p>	<p>-Responsabilidad en toma de decisiones.</p> <p>-Fomenta la confianza en el personal.</p> <p>- Comunica en forma arbitraria.</p> <p>-Es arrogante en su comunicación</p> <p>-Es suspicaz</p> <p>-Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.</p> <p>-Impone actividades sin consultar</p> <p>-Permite los distintos puntos de vista y la crítica de los demás con el afán de mejorar el trabajo en la institución educativa.</p> <p>-Se preocupa por el personal de la I. E.</p> <p>-Presenta alternativas de solución y es</p>	<p>(1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8)</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>

				Política	-Participativo. -Asertivo. -Colaborador -Comunidad educativa -Gestiona recursos	(25), (26), (27), (28), (29), (30), (31), (32), (33), (34).	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E	ESTADÍSTICAS			
<p>TIPO: La presente investigación es considerada de tipo descriptivo correlacional ya que busca determinar el grado de relación existente entre dos variables: Estilo de Liderazgo y Desempeño Docente.</p> <p>DISEÑO: El diseño de la presente investigación es: a. No experimental, porque implica la observación del hecho en su condición natural, sin intervención del investigador. Solo se describe y analiza la incidencia o interrelación</p>	<p>POBLACIÓN: La población está constituida por el total, de docentes (45) de la I. E. 013, Tumbes 2019.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Censal, debido ya que la población es pequeña o finita.</p>	<p>Variable 1: Estilo de Liderazgo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Lickert, para indagar sobre el estilo de liderazgo en sus dimensiones: autoritario, democrático y liberal, aplicado a los docentes de la I. E. 013, Tumbes, 2019.</p> <p>Instrumento validado</p> <p>Adaptado por Walter Raúl Ponce Serna Año:</p>	<p>DESCRITIVA:</p> <p>Tablas de frecuencia en barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de coeficiente de Spearman.</p>				

de las variables.
 b. Transversal, porque la recolección de datos se realiza en un solo momento, en un tiempo único.
 Esquema que corresponde a este tipo de investigación Diagrama:



M: muestra de estudio

X = Estilo de Liderazgo
 Y = Desempeño Docente.
 R= Correlación

P = Población

MÉTODO:

En el presente estudio se utilizó el método hipotético deductivo por formar parte del enfoque cuantitativo

2019. Modelo de Anderson (2010)

Variable 2: Desempeño docente

Técnica: Encuesta

Instrumentos: Se aplicó el cuestionario tipo Lickert, para investigar sobre el desempeño Docente, para lo cual se consideró las siguientes dimensiones: Cultural, Pedagogía, Política, en la I.E. 013, Tumbes, 2019.

Instrumento validado:

Modelo MINEDU año 2012.

Autor: Adaptado por Br. Walter Raúl Ponce Serna, año 2019.

ANEXO: Instrumentos

Instrumento de Medición del Estilo de Liderazgo

ENCUESTA SOBRE ESTILO DE LIDERAZGO

I. INTRODUCCIÓN

Estimado colega. El presente cuestionario tiene por finalidad identificar el liderazgo educativo de la Institución Educativa 013 Leonardo Rodríguez Arellano, de Tumbes, con el objeto de contribuir en la mejora de su desempeño; por lo que le pido responder con sinceridad. En ese sentido le invoco su colaboración. El presente es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial para el investigador. La Universidad Cesar Vallejo, agradece su colaboración.

I.E.-----

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, lea cuidadosamente el instrumento y seleccione de las cinco alternativas una sola respuesta por cada pregunta, indicando con una X aquella que usted considere según su opinión. Cualquier duda será aclarada por la investigadora, agradeciéndole sea lo más sincero posible. Gracias por su colaboración.

Nº	ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
DIMENSIÓN: AUTORITARIO						
1	Toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria.					
2	Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.					
3	Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.					
4	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.					
5	impone actividades sin consideración de las opiniones de docentes, trabajadores administrativos y estudiantes.					
6	Fomenta la confianza en el personal.					
7	Responsabilidad en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN: DEMOCRÁTICO						
8	Presenta alternativas de solución y es innovador de ideas nuevas					
9	Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos.					
10	Estimula intelectualmente a integrantes a su cargo dentro de la institución educativa					
11	Se preocupa por cultivar la amistad en todo los estamentos de la institución educativa					
12	Permite los distintos puntos de vista y la crítica de los demás con el afán de mejorar el trabajo en la institución educativa.					
13	Acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico					
14	En caso de Tomar decisiones lo realiza de manera compartida.					
DIMENSIÓN: LIBERAL						
15	Enfrenta los conflictos en forma profesional y respeto.					
16	Aceptación del trabajo de sus subalternos.					
17	Fomenta la seguridad en ideas de los integrantes de la institución educativa.					
18	Otorga libertad en la toma de decisiones.					
19	Muestra pasividad en la gestión institucional					
20	Accesibilidad del personal a la información.					

21	Permite accesibilidad del personal a la información.					
22	Muestra conciliación.					
23	Elude problemas.					
24	Es práctico.					

Three handwritten signatures in blue ink are displayed horizontally. The first signature on the left is highly stylized and cursive. The middle signature is also stylized but appears to be a different person's. The signature on the right is more legible and appears to be 'Alfonso'.

Instrumento de Medición del Estilo de Liderazgo

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. INTRODUCCIÓN

Apreciado PROFESOR(A) El presente cuestionario tiene por finalidad identificar el desempeño pedagógico de la I.E. 013 Leonardo Rodríguez Arellano, de Tumbes.

Con el objeto de favorecer en la mejora de su labor educativa; es por tal motivo que le solicito responder con sinceridad. En ese sentido le invoco su cooperación. El actual cuestionario es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial para el investigador. La Universidad Cesar Vallejo, agradece su cooperación.

I.E.-----

II. INSTRUCCIONES:

A continuidad, debe leer de manera cuidadosa la herramienta como instrumento y debe seleccionar una sola respuesta de las cinco alternativas por cada interrogante, señalando con una X aquella que usted reflexione como su opinión. Cualquier duda será aclarada por el investigador, agradeciéndole sea lo más sincero posible. Agradecimientos por su contribución.

Nº	ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
DIMENSIÓN: CULTURAL						
1	Está preparado para la elaboración del Plan Institucional, dentro de la I. E.					
2	Alcanza, las guías, principios, conceptos y metodologías.					
3	Tiene la capacidad de proseguir con la formación Profesional, por el bien de los estudiantes y de la comunidad educativa.					
4	Presenta cualidades de superioridad de las preparaciones correspondientes a su área.					
5	Contribuye a la elaboración, y aplicación de instrumentos de gestión en la I. Educativa.					
6	Es un líder competitivo					
7	Presenta Cualidades humanas y de profesionalismo					
8	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área					
9	Desarrolla los conocimientos de la especialidad acorde con la organización del silabo.					
10	Relaciona Transversalmente los conocimientos técnicos que enseña con los de formación complementaria.					
11	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					
12	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes					
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA						
13	Manifiesta sus posibilidades de desarrollo de los estudiantes.					
14	Gestiona el currículo para adaptarlo y cumplir con las metas.					
15	Promueve cambios pedagógicos para una mejor comprensión de la enseñanza.					
16	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.					
17	Monitorea indicadores del desarrollo educativo de enseñanza aprendizaje.					
18	Presenta Metodología, necesaria para el desarrollo enseñanza-aprendizaje					
19	Utiliza la Técnica-académico.					
20	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.					

21	Tienen altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.					
22	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
23	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
24	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.					
DIMENSIÓN: POLÍTICA						
25	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y cimentar de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.					
26	Participa e incentiva a la conformación de organizaciones afín de la comunidad educativa.					
27	Alienta el desarrollo individual y colectivamente del diseño de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.					
28	Participa con mucho respeto en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
29	. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
30	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa					
31	Crea buen ambiente de trabajo y articula buenas relaciones en la institución educativa.					
32	Compromiso social.					
33	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.					
34	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.					

ANEXO: FICHAS TÉCNICAS

Variable Estilo de Liderazgo

Nombre: Cuestionario de “Escala de Estilo de Liderazgo”

Autor: Adaptado por Walter Raúl Ponce Serna Año: 2019. Modelo de Anderson (2010)

Significación: El cuestionario de “Escala de Estilo de Liderazgo” tiene 3 dimensiones, las cuales son: Dimensión Autoritario. Dimensión Democrático. Dimensión Liberal.

Objetivo: Conocer sobre los estilos de liderazgo en la Institución Educativa 013, Tumbes 2019, y su relación con el desempeño laboral docente.

Administración: Grupal a trabajadores y docentes de la Institución Educativa “013 Rodríguez Arellano”, Tumbes.

Ciudad: Tumbes.

Duración: De 20 a 30 min.

Valoración: El Instrumento sobre “Liderazgo” usa el grado de Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.

Evaluación: se da a través de una suma sencilla de la valía asignada a cada ítem están listos en 3 dimensiones: Autoritario. Democrático. Liberal.

Diseño: Es un interrogatorio que contiene de 24 ítems, listos de la consiguiente forma: 8 ítems Autoritario: 8 ítems Democrático, 8 ítems Liberal

Validez: se evaluó el instrumento para determinar si presenta la suficiencia, pertinencia y claridad de los ítems el objetivo de la investigación. Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de juicio de expertos, fueron escogidos por su trayectoria profesional y por contar con investigaciones en la línea que sigue el trabajo.

Confiability: Nuestro discernimiento de seguridad de la herramienta en el actual estudio se establece por el factor Alfa de Cronbach; origina valoraciones que fluctúan entre uno y cero, siendo para el caso 0.939.

Ficha Técnica: Desempeño Docente

Nombre: Preguntas de valoración del Desempeño Docente

Autor: Adaptado por Prof. Walter Raúl Ponce Serna, año 2019. Modelo MINEDU año 2012.

Administración: Individual y colectiva.

Objetivo: Conocer el nivel del desempeño laboral.

Duración: 20 a 30 min.

Aplicación: Individual.

Alcance: Evalúa el grado de trabajo auto-percibido por los docentes de la institución educativa.

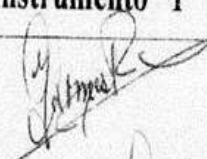


Diseño: Es un interrogatorio que contiene de 34 ítems, listos de la consiguiente forma: Capacitación para la enseñanza: 12 ítems Cultural: 12 ítems Pedagógica, 10 ítems en Política.

Ciudad: Tumbes.

Validez: se evaluó el instrumento para determinar si presenta la suficiencia, pertinencia y claridad de los ítems el objetivo de la investigación. Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de juicio de expertos, fueron escogidos por su trayectoria profesional y por contar con investigaciones en la línea que sigue el trabajo.

Confiabilidad Nuestro discernimiento de seguridad de la herramienta en el actual estudio se establece por el factor Alfa de Cronbach; origina valoraciones que fluctúan entre uno y cero, siendo para el caso 0.982.

ANEXO: Evaluación por Juicio de Expertos

Expertos	Instrumento 1	Instrumento 2	Opinión
Mg. Laura Giovanna Armas Rebaza			Existe suficiencia y es aplicable
Mg. Freddy Zapata Chalén			Existe suficiencia y es aplicable
Mg. Federico León Jiménez			Existe suficiencia y es aplicable
Obtención propia			

ANEXO: Matriz de validación a juicio de expertos

Estilo de Liderazgo

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Autoritario								
1	Planifica las actividades, acuerdos, diligencias, etc. en base a un plan.	✓		✓		✓		
2	Genera documentos bien definidos para luego cumplir los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Tiene Responsabilidad en la toma de decisiones analizándolas para dar soluciones a la problemática presentada a nivel del trabajo administrativo.	✓		✓		✓		
4	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.	✓		✓		✓		
5	Impone actividades sin consideración de las opiniones de docentes, trabajadores administrativos y estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
7	Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Democrático								
8	Siente Preocupación por el personal administrativa, trata de solucionar su problema en caso de presentarse.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la confianza en el personal administrativo, hace sentir familiaridad a los demás integrantes del grupo administrativo.	✓		✓		✓		
10	Comparte las decisiones, convoca a todos y todas integrantes trabajadores administrativos I. E. para dar a conocer las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		
11	Frecuentemente es dialogante, respetando los diferentes criterios de los trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
12	Se preocupa por el personal de la I. E.	✓		✓		✓		
13	Presenta alternativas de solución y es innovador de ideas nuevas	✓		✓		✓		
14	Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liberal								

15	Fomenta las buenas relaciones con los trabajadores administrativos, y comunidad educativa	✓		✓		✓		
16	Siempre Presta atención a las demandas del personal administrativo	✓		✓		✓		
17	Habitualmente reflexiona ante críticas o problemas para enrumbar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Muestra equidad en las decisiones y entrega de objetos pedagógicos.	✓		✓		✓		
19	Convoca a reuniones con el equipo administrativo y comunidad donde plantea los puntos de vista sin esconder nada.	✓		✓		✓		
20	Muestra pasividad en la gestión institucional	✓		✓		✓		
21	Permite accesibilidad del personal a la información.	✓		✓		✓		
22	Muestra conciliación.	✓		✓		✓		
23	Elude problemas	✓		✓		✓		
24	Es práctico	✓		✓		✓		

Observaciones (mencionar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable 1 () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. *Federico León Jimenez*

DNI: 00200845

Especialidad del validador: *Lengua y Literatura - Mg. Docencia y Gestión Educativa*

Tumbes diciembre del 2019


Firma del experto

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Autoritario								
1	Planifica las actividades, acuerdos, diligencias, etc. en base a un plan.	✓		✓		✓		
2	Genera documentos bien definidos para luego cumplir los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Tiene Responsabilidad en la toma de decisiones analizándolas para dar soluciones a la problemática presentada a nivel del trabajo administrativo.	✓		✓		✓		
4	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.	✓		✓		✓		
5	Impone actividades sin consideración de las opiniones de docentes, trabajadores administrativos y estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
7	Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Democrático								
8	Siente Preocupación por el personal administrativa, trata de solucionar su problema en caso de presentarse.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la confianza en el personal administrativo, hace sentir familiaridad a los demás integrantes del grupo administrativo.	✓		✓		✓		
10	Comparte las decisiones, convoca a todos y todas integrantes trabajadores administrativos I. E. para dar a conocer las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		
11	Frecuentemente es dialogante, respetando los diferentes criterios de los trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
12	Se preocupa por el personal de la I. E.	✓		✓		✓		
13	Presenta alternativas de solución y es innovador de ideas nuevas	✓		✓		✓		
14	Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liberal								
15	Fomenta las buenas relaciones con los trabajadores administrativos, y comunidad educativa	✓		✓		✓		

16	Siempre Presta atención a las demandas del personal administrativo	✓		✓		✓		
17	Habitualmente reflexiona ante críticas o problemas para enrumbar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Muestra equidad en las decisiones y entrega de objetos pedagógicos.	✓		✓		✓		
19	Convoca a reuniones con el equipo administrativo y comunidad donde plantea los puntos de vista sin esconder nada.	✓		✓		✓		
20	Muestra pasividad en la gestión institucional	✓		✓		✓		
21	Permite accesibilidad del personal a la información.	✓		✓		✓		
22	Muestra conciliación.	✓		✓		✓		
23	Elude problemas	✓		✓		✓		
24	Es práctico	✓		✓		✓		

Observaciones (mencionar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable 1 (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. *Fredy Zapata Chalen*

DNI: *03860117*

Especialidad del validador: *Matemática y Física - Mg. Docencia y Gestión Educativa*

Tumbes diciembre del 2019


Firma del experto

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Autoritario								
1	Planifica las actividades, acuerdos, diligencias, etc. en base a un plan.	✓		✓		✓		
2	Genera documentos bien definidos para luego cumplir los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Tiene Responsabilidad en la toma de decisiones analizándolas para dar soluciones a la problemática presentada a nivel del trabajo administrativo.	✓		✓		✓		
4	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.	✓		✓		✓		
5	Impone actividades sin consideración de las opiniones de docentes, trabajadores administrativos y estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
7	Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Democrático								
8	Siente Preocupación por el personal administrativa, trata de solucionar su problema en caso de presentarse.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la confianza en el personal administrativo, hace sentir familiaridad a los demás integrantes del grupo administrativo.	✓		✓		✓		
10	Comparte las decisiones, convoca a todos y todas integrantes trabajadores administrativos I. E. para dar a conocer las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		
11	Frecuentemente es dialogante, respetando los diferentes criterios de los trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
12	Se preocupa por el personal de la I. E.	✓		✓		✓		
13	Presenta alternativas de solución y es innovador de ideas nuevas	✓		✓		✓		
14	Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liberal								

15	Fomenta las buenas relaciones con los trabajadores administrativos, y comunidad educativa	✓		✓		✓		
16	Presta atención a las demandas del personal administrativo	✓		✓		✓		
17	Reflexiona ante críticas o problemas para enrumbar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Muestra equidad en las decisiones y entrega de objetos pedagógicos.	✓		✓		✓		
19	Convoca a reuniones con el equipo administrativo y comunidad donde plantea los puntos de vista sin esconder nada.	✓		✓		✓		
20	Muestra pasividad en la gestión institucional	✓		✓		✓		
21	Permite accesibilidad del personal a la información.	✓		✓		✓		
22	Muestra conciliación.	✓		✓		✓		
23	Elude problemas	✓		✓		✓		
24	Es práctico	✓		✓		✓		

Observaciones (mencionar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable 1 (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. *Laura Giovanna Armas Retaza*

DNI: *18087722*

Especialidad del validador: *Ede. Primaria Mg. Administración de la Educación*

Tumbes, diciembre del 2019



Firma del experto

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Autoritario								
1	Planifica las actividades, acuerdos, diligencias, etc. en base a un plan.	✓		✓		✓		
2	Genera documentos bien definidos para luego cumplir los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Tiene Responsabilidad en la toma de decisiones analizándolas para dar soluciones a la problemática presentada a nivel del trabajo administrativo.	✓		✓		✓		
4	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.	✓		✓		✓		
5	Impone actividades sin consideración de las opiniones de docentes, trabajadores administrativos y estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
7	Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Democrático								
8	Siente Preocupación por el personal administrativa, trata de solucionar su problema en caso de presentarse.	✓		✓		✓		
9	Fomenta la confianza en el personal administrativo, hace sentir familiaridad a los demás integrantes del grupo administrativo.	✓		✓		✓		
10	Comparte las decisiones, convoca a todos y todas integrantes trabajadores administrativos I. E. para dar a conocer las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		
11	Frecuentemente es dialogante, respetando los diferentes criterios de los trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
12	Se preocupa por el personal de la I. E.	✓		✓		✓		
13	Presenta alternativas de solución y es innovador de ideas nuevas	✓		✓		✓		
14	Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Liberal								
15	Fomenta las buenas relaciones con los trabajadores administrativos, y comunidad educativa	✓		✓		✓		
16	Presta atención a las demandas del personal administrativo	✓		✓		✓		

17	Reflexiona ante críticas o problemas para enrumbar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
18	Muestra equidad en las decisiones y entrega de objetos pedagógicos.	✓		✓		✓		
19	Convoca a reuniones con el equipo administrativo y comunidad donde plantea los puntos de vista sin esconder nada.	✓		✓		✓		
20	Muestra pasividad en la gestión institucional	✓		✓		✓		
21	Permite accesibilidad del personal a la información.	✓		✓		✓		
22	Muestra conciliación.	✓		✓		✓		
23	Elude problemas	✓		✓		✓		
24	Es práctico	✓		✓		✓		

Desempeño Docente:

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Cultural								
1	Las decisiones que se deben tomar por el bien administrativo de la Institución, lo hace de forma acertada.	✓		✓		✓		
2	Planea y asume la Investigación institucional, con la finalidad de saber cómo se está desarrollando la conducción Institucional.	✓		✓		✓		
3	Participa en la Elaboración del Plan Institucional, y da ideas para incluir actividades que crea conveniente para la organización administrativa, y de la institución en general.	✓		✓		✓		
4	Condiciones culturales	✓		✓		✓		
5	Demuestra profesionalismo.	✓		✓		✓		
6	Es Competitivo.	✓		✓		✓		
7	Demuestra Cualidades de líder culto	✓		✓		✓		
8	Capacitación	✓		✓		✓		
9	Fortalecimiento de aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Gestiona talleres	✓		✓		✓		
11	Realiza la gestión del dictado de cursos	✓		✓		✓		
12	Cultura	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Pedagógica								
13	Realiza Gestiones del currículo acorde a la realidad nacional y regional.	✓		✓		✓		
14	Promueve cambios pedagógicos para una mejor marcha de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Tiene conocimientos de los contenidos pedagógicos para luego dar opinión a la organización de los trabajadores administrativos y dar algunas recomendaciones.	✓		✓		✓		
16	Dentro de su plan de trabajo anual incluye el monitoreo a los Indicadores educativos, luego hace su informe y recomendaciones.	✓		✓		✓		
17	Orienta Para el uso adecuado de herramientas pedagógicas, que el personal administrativo pueda manejar.	✓		✓		✓		
18	Contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
19	Estrategias didácticas	✓		✓	✓	✓		
20	Capacidad para los aprendizajes significativos	✓		✓	✓	✓		
21	Competencias	✓		✓		✓		

22	-Conocimientos de los contenidos pedagógicos.	✓		✓		✓		
23	Uso adecuado de herramientas pedagógicas.	✓		✓		✓		
24	Presenta Metodología.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Política								
25	Gestiona un Buen ambiente donde reunirse con los integrantes trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
26	Impulsa la conformación de asociaciones, tanto de trabajadores administrativos, padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
27	Es Participativo en todo lo que le compete a la institución.	✓		✓		✓		
28	Influye Respeto entre los miembros administrativos y es ejemplo como persona.	✓		✓		✓		
29	Crea Buen ambiente.	✓		✓		✓		
30	Conformación de asociaciones.	✓		✓		✓		
31	Alienta compromiso social.	✓		✓		✓		
32	Gestiona recursos, para la comunidad educativa	✓		✓		✓		
33	Participativo y Articulador.	✓		✓		✓		
34	Asertivo, y Colaborador	✓		✓		✓		

Observaciones (mencionar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable 1 (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. *Federico León Jiménez*

DNI: *00200845*

Especialidad del validador: *Lengua y Literatura - Mg. Docencia y Gestión Educativa*

Tumbes, diciembre de 2019


 Firma del experto

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Cultural								
1	Las decisiones que se deben tomar por el bien administrativo de la Institución, Ud. de lo hace de forma acertada.	✓		✓		✓		
2	Planea y asume la Investigación institucional, con la finalidad de saber cómo se está desarrollando la conducción Institucional.	✓		✓		✓		
3	Participa en la Elaboración del Plan Institucional, y da ideas para incluir actividades que crea conveniente para la organización administrativa, y de la institución en general.	✓		✓		✓		
4	Condiciones culturales	✓		✓		✓		
5	Demuestra profesionalismo.	✓		✓		✓		
6	Es Competitivo.	✓		✓		✓		
7	Demuestra Cualidades de líder culto	✓		✓		✓		
8	Capacitación	✓		✓		✓		
9	Fortalecimiento de aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Gestiona talleres	✓		✓		✓		
11	Realiza la gestión del dictado de cursos	✓		✓		✓		
12	Cultura	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Pedagógica								
13	Realiza Gestiones del currículo acorde a la realidad nacional y regional.	✓		✓		✓		
14	Promueve cambios pedagógicos para una mejor marcha de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Tiene conocimientos de los contenidos pedagógicos para luego dar opinión a la organización de los trabajadores administrativos y dar algunas recomendaciones.	✓		✓		✓		
16	Dentro de su plan de trabajo anual incluye el monitoreo a los Indicadores educativos, luego hace su informe y recomendaciones.	✓		✓		✓		
17	Orienta Para el uso adecuado de herramientas pedagógicas, que el personal administrativo pueda manejar.	✓		✓		✓		
18	Contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
19	Estrategias didácticas	✓		✓		✓		
20	Capacidad para los aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
21	Competencias	✓		✓		✓		

22	-Conocimientos de los contenidos pedagógicos.	✓		✓		✓		
23	Uso adecuado de herramientas pedagógicas.	✓		✓		✓		
24	Presenta Metodología.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Política								
25	Gestiona un Buen ambiente donde reunirse con los integrantes trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
26	Impulsa la conformación de asociaciones, tanto de trabajadores administrativos, padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
27	Es Participativo en todo lo que le compete a la institución.	✓		✓		✓		
28	Influye Respeto entre los miembros administrativos y es ejemplo como persona.	✓		✓		✓		
29	Crea Buen ambiente.	✓		✓		✓		
30	Conformación de asociaciones.	✓		✓		✓		
31	Alienta compromiso social.	✓		✓		✓		
32	Gestiona recursos, para la comunidad educativa	✓		✓		✓		
33	Participativo y Articulador.	✓		✓		✓		
34	Asertivo, y Colaborador	✓		✓		✓		

Observaciones (mencionar)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable 1 (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. *Fredy Zapata Chalen*

DNI: *03840117*

Especialidad del validador: *Matemática y Física-Mg. Docencia y Gestión Educativa*

Tumbes, diciembre 2019


Firma del experto

Nº	DIMENSIONES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Cultural		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las decisiones que se deben tomar por el bien administrativo de la Institución, lo hace de forma acertada.	✓		✓		✓		
2	Planea y asume la Investigación institucional, con la finalidad de saber cómo se está desarrollando la conducción Institucional.	✓		✓		✓		
3	Participa en la Elaboración del Plan Institucional, y da ideas para incluir actividades que crea conveniente para la organización administrativa, y de la institución en general.	✓		✓		✓		
4	Condiciones culturales	✓		✓		✓		
5	Demuestra profesionalismo.	✓		✓		✓		
6	Es Competitivo.	✓		✓		✓		
7	Demuestra Cualidades de líder culto	✓		✓		✓		
8	Capacitación	✓		✓		✓		
9	Fortalecimiento de aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Gestiona talleres	✓		✓		✓		
11	Realiza la gestión del dictado de cursos	✓		✓		✓		
12	Cultura	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Pedagógica								
13	Realiza Gestiones del currículo acorde a la realidad nacional y regional.	✓		✓		✓		
14	Promueve cambios pedagógicos para una mejor marcha de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Tiene conocimientos de los contenidos pedagógicos para luego dar opinión a la organización de los trabajadores administrativos y dar algunas recomendaciones.	✓		✓		✓		
16	Dentro de su plan de trabajo anual incluye el monitoreo a los Indicadores educativos, luego hace su informe y recomendaciones.	✓		✓		✓		
17	Orienta Para el uso adecuado de herramientas pedagógicas, que el personal administrativo pueda manejar.	✓		✓		✓		
18	Contenidos de la enseñanza.	✓		✓		✓		
19	Estrategias didácticas	✓		✓		✓		
20	Capacidad para los aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
21	Competencias	✓		✓		✓		
22	-Conocimientos de los contenidos pedagógicos.	✓		✓		✓		

23	Uso adecuado de herramientas pedagógicas.	✓		✓		✓		
24	Presenta Metodología.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Política								
25	Gestiona un Buen ambiente donde reunirse con los integrantes trabajadores administrativos.	✓		✓		✓		
26	Impulsa la conformación de asociaciones, tanto de trabajadores administrativos, padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
27	Es Participativo en todo lo que le compete a la institución.	✓		✓		✓		
28	Influye Respeto entre los miembros administrativos y es ejemplo como persona.	✓		✓		✓		
29	Crea Buen ambiente.	✓		✓		✓		
30	Conformación de asociaciones.	✓		✓		✓		
31	Alienta compromiso social.	✓		✓		✓		
32	Gestiona recursos, para la comunidad educativa	✓		✓		✓		
33	Participativo y Articulador.	✓		✓		✓		
34	Asertivo, y Colaborador	✓		✓		✓		

Observaciones (mencionar si hay suficiencia) _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable 1 (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Mg. *Laura Giovanna Armas Rebaza*

DNI: *18087722*

Especialidad del validador: *Ede. Primaria - Mg. Administración de la Educación*

Tumbes, diciembre del 2019



Firma del experto

ANEXO: Matriz de validación de instrumento: Estilo de Liderazgo

N°	ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: AUTORITARIO								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria.	✓		✓		✓		
2	Es arrogante en su comunicación y relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
3	Es suspicaz al delegar funciones académicas y administrativas de la institución.	✓		✓		✓		
4	Comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento.	✓		✓		✓		
5	impone actividades sin consideración de las opiniones de docentes, trabajadores administrativos y estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Fomenta la confianza en el personal.	✓		✓		✓		
7	Responsabilidad en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: DEMOCRÁTICO								
8	Presenta alternativas de solución y es innovador de ideas nuevas	✓		✓		✓		
9	Es articulador con los demás trabajadores para cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Estimula intelectualmente a integrantes a su cargo dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
11	Se preocupa por cultivar la amistad en todo los estamentos de la institución educativa	✓		✓		✓		
12	Permite los distintos puntos de vista y la crítica de los demás con el afán de mejorar el trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico	✓		✓		✓		
14	En caso de Tomar decisiones lo realiza de manera compartida.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: LIBERAL								
15	Enfrenta los conflictos en forma profesional y respeto.	✓		✓		✓		
16	Aceptación del trabajo de sus subalternos.	✓		✓		✓		
17	Fomenta la seguridad en ideas de los integrantes de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Otorga libertad en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
19	Muestra pasividad en la gestión institucional	✓		✓		✓		
20	Accesibilidad del personal a la información.	✓		✓		✓		

21	Permite accesibilidad del personal a la información.	✓		✓		✓		
22	Muestra conciliación.	✓		✓		✓		
23	Elude problemas.	✓		✓		✓		
24	Es práctico.	✓		✓		✓		

Three handwritten signatures in blue ink are present. The first signature on the left is highly stylized and illegible. The middle signature is also stylized but appears to contain the letters 'A' and 'R'. The signature on the right is more legible and appears to be 'Almar'.

Matriz de validación de instrumento: Desempeño Docente

Nº	ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
DIMENSIÓN: CULTURAL								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Está preparado para la elaboración del Plan Institucional, dentro de la I. E.	✓		✓		✓		
2	Alcanza, las guías, principios, conceptos y metodologías.	✓		✓		✓		
3	Tiene la capacidad de proseguir con la formación Profesional, por el bien de los estudiantes y de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
4	Presenta cualidades de superioridad de las preparaciones correspondientes a su área.	✓		✓		✓		
5	Contribuye a la elaboración, y aplicación de instrumentos de gestión en la I. Educativa.	✓		✓		✓		
6	Es un líder competitivo	✓		✓		✓		
7	Presenta Cualidades humanas y de profesionalismo.	✓		✓		✓		
8	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área	✓		✓		✓		
9	Desarrolla los conocimientos de la especialidad acorde con la organización del silabo.	✓		✓		✓		
10	Relaciona Transversalmente los conocimientos técnicos que enseña con los de formación complementaria.	✓		✓		✓		
11	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
12	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA								
13	Manifiesta sus posibilidades de desarrollo de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Gestiona el currículo para adaptarlo y cumplir con las metas.	✓		✓		✓		
15	Promueve cambios pedagógicos para una mejor comprensión de la enseñanza.	✓		✓		✓		
16	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.	✓		✓		✓		
17	Monitorea indicadores del desarrollo educativo de enseñanza aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Presenta Metodología, necesaria para el desarrollo enseñanza-aprendizaje	✓		✓		✓		
19	Utiliza la Técnica-académico.	✓		✓		✓		

20	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	✓		✓		✓		
21	Tienen altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	✓		✓		✓		
23	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
24	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: POLÍTICA								
25	Interactúa con sus pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y cimentar de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	✓		✓		✓		
26	Participa e incentiva a la conformación de organizaciones afín de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
27	Alienta el desarrollo individual y colectivamente del diseño de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.	✓		✓		✓		
28	Participa con mucho respeto en el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
29	. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓		
30	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa	✓		✓		✓		
31	Crea buen ambiente de trabajo y articula buenas relaciones en la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	Compromiso social.	✓		✓		✓		
33	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.	✓		✓		✓		
34	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.	✓		✓		✓		

ANEXO: Confiabilidad de los instrumentos: variable estilo de liderazgo

Alfa de Cronbach

Nº ELEMENTOS

0,939

24

Tabla N. 14

Estadístico total de los elementos (ítems 24) de la variable Estilo de Liderazgo

	Medida de la escala	varianza	Correlación del elemento	Alfa Cronbach si se elimina el elemento
1	56,3667	158,447	,458	,938
2	56,5000	154,948	,578	,937
3	56,5000	155,086	,571	,937
4	56,5000	152,741	,623	,936
5	56,4667	152,809	,686	,935
6	56,4667	153,982	,593	,937
7	56,4333	149,289	,785	,934
8	56,5333	154,464	,606	,936
9	56,5000	155,638	,543	,937
10	56,3333	154,023	,595	,937
11	56,4667	151,982	,658	,936
12	56,6333	150,792	,700	,935
13	56,4333	151,426	,683	,935
14	56,8000	158,097	,514	,938
15	56,6000	157,972	,593	,937
16	56,5333	156,602	,496	,938
17	56,4000	157,697	,466	,938
18	56,4000	149,145	,727	,935
19	56,3000	155,459	,558	,937
20	56,4333	153,771	,573	,937
21	56,6000	158,524	,466	,938
22	56,3333	148,920	,712	,935
23	56,6667	154,782	,613	,936
24	56,2667	152,409	,684	,935

Confiabilidad de la variable Desempeño docente

Alfa de Cronbach	Nº ELEMENTOS
0,982	34

Tabla N. 15

Estadístico total de los elementos (ítems 34) de la variable Desempeño Docente

	Medida de la escala	Varianza del elemento	Correlación	Alfa Cronbach si se elimina el elemento
1	97,8222	844,468 ,	,722	,982
2	97,8222	830,059	,751	,982
3	97,8222	837,922	,784	,981
4	97,8222	834,104 ,	,768	,981
5	97,8000	831,391	,788	,981
6	97,7556	829,643	,788	,981
7	97,6889	836,856 ,	,788	,981
8	97,9333	832,927 ,	,801	,981
9	97,7778	822,949	,828	,981
10	97,8667	821,255 ,	,867	,981
11	97,7333	831,927	,787	,981
12	97,9778	840,477	,730	,982
13	97,7556	843,689	,692	,982
14	97,8000	831,755	,797	,981
15	97,9111	840,174	,770	,981
16	97,7556	841,780	,762	,982
17	97,7778	839,131	,763	,981
18	97,9333	827,609	,799	,981
19	97,9778	840,613	,762	,982
20	97,7111	829,756	,845	,981
21	97,8667	844,073	,696	,982
22	97,8222	834,695	,805	,981
23	97,9333	834,018	,784	,981
24	97,7556	837,189	,771	,981
25	97,8444	831,089 ,	,824	,981
26	97,8000	833,527	,755	,982
27	97,5333	835,891	,782	,981
28	97,6222	833,604	,761	,981
29	97,8667	836,118	,738	,982
30	97,8000	836,164	,788	,981
31	97,9556	825,316	,842	,981
32	97,8444	831,907	,782	,981
33	97,8444	845,618	,674	,982
34	97,7778	825,313	,860	,981

ANEXO: Base de datos Estilo de Liderazgo y Desempeño Docente

Cuadro de Base de Datos de la Variable "Estilos de Liderazgo"

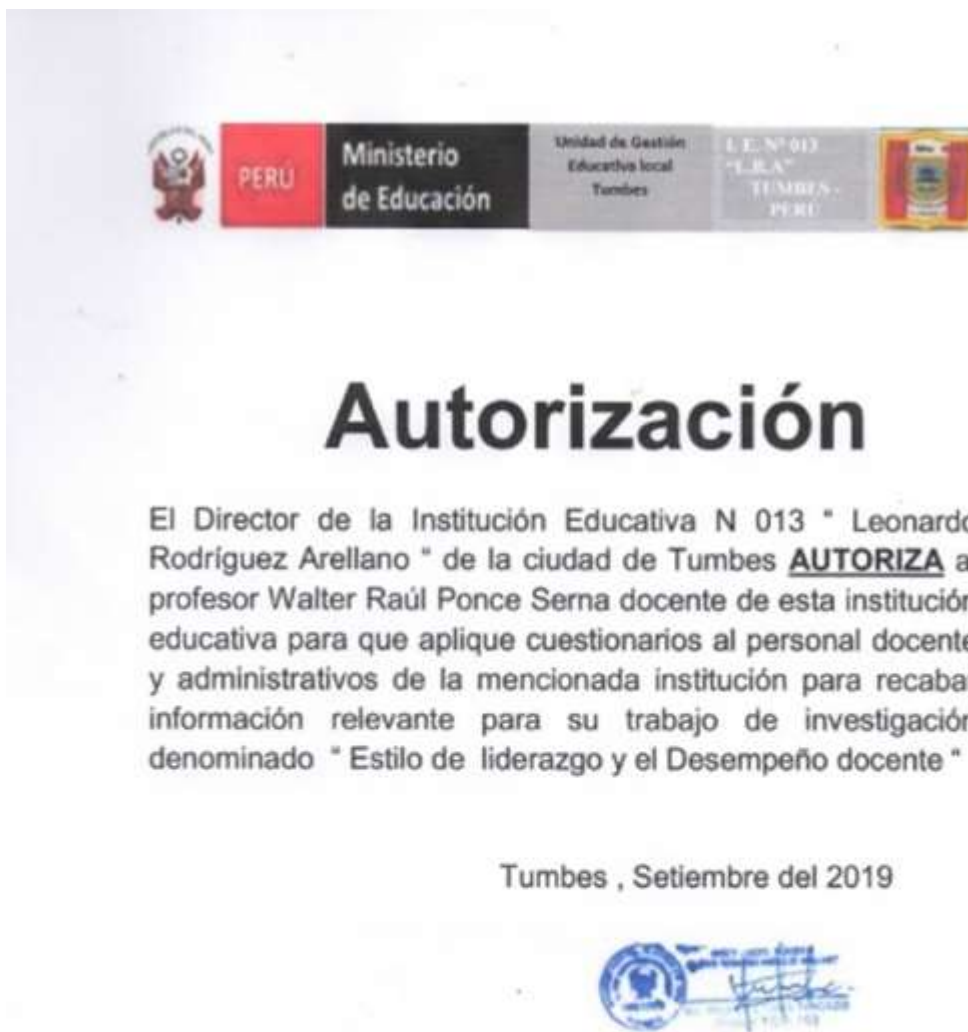
Ítem	Dimensión Autoritaria								Dimensión Democrática								Dimensión Liberal								Total			
	1	2	3	4	5	6	7	Sub total	8	9	10	11	12	13	14	Sub total	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	Sub total
1	2	1	2	1	1	2	2	11	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	15	34
2	2	1	1	2	2	1	2	11	2	1	1	1	2	1	1	9	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	16	36
3	2	2	2	2	1	1	2	12	1	1	1	2	2	1	2	10	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	18	40
4	2	2	2	1	1	2	1	11	1	2	2	2	1	1	2	11	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	14	36
5	2	2	1	1	1	2	2	11	2	2	1	1	2	2	1	11	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	15	37
6	2	1	1	1	2	1	2	10	1	2	2	2	1	1	2	11	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	14	35
7	2	2	2	2	3	3	2	16	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	24	56
8	2	3	3	2	2	2	3	17	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	24	58
9	3	2	2	3	2	3	3	18	2	2	2	3	3	2	2	16	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	25	59
10	3	3	3	2	3	2	2	18	2	3	3	2	2	2	2	16	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26	60
11	3	2	2	2	3	2	3	17	3	2	3	3	2	2	3	18	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	57
12	3	3	3	3	2	3	2	19	2	3	2	2	3	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	24	59
13	3	3	3	2	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	27	65
14	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24	60
15	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	23	59
16	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	2	2	2	3	18	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	23	59
17	2	3	3	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	60
18	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22	56
19	2	2	2	3	2	3	2	16	3	2	3	3	2	3	2	18	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	25	59
20	4	4	2	4	3	2	4	23	3	3	2	4	2	2	2	18	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	30	71
21	2	2	4	2	3	2	4	19	4	2	3	3	3	4	4	23	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	30	72
22	2	2	3	3	4	4	4	22	3	4	2	2	4	2	4	21	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	29	72
23	3	4	2	3	3	3	2	20	3	4	3	4	4	4	4	26	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	30	76
24	2	4	2	4	3	4	2	21	4	2	2	4	4	2	2	20	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	29	70
25	4	3	3	4	3	4	3	24	3	2	4	3	4	2	2	20	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	30	74
26	4	2	4	2	3	2	4	21	3	3	2	2	2	4	4	20	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	27	68
27	3	3	4	2	2	4	3	21	4	4	2	2	4	4	4	24	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	30	75
28	2	2	2	3	2	3	3	17	3	2	4	4	2	3	2	20	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	31	68
29	4	2	2	4	3	2	2	19	3	3	2	2	2	2	4	18	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	27	64
30	3	2	3	2	4	2	4	20	4	2	3	4	2	3	3	21	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	28	69
31	4	4	3	4	4	3	3	25	3	4	4	4	5	5	3	28	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	41	94
32	5	3	5	4	3	5	3	28	5	4	5	5	5	4	4	32	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	37	97
33	5	5	3	3	3	5	4	28	4	3	3	5	3	4	4	26	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	41	95

34	4	4	3	3	4	5	4	27	3	5	5	4	5	5	5	32	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	39	98
35	3	3	3	3	4	4	5	25	4	5	5	5	4	4	4	31	3	5	4	5	3	5	5	3	4	4	41	97
36	5	4	3	4	3	3	4	26	5	4	3	5	4	4	5	30	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	39	95
37	3	3	4	3	3	4	4	24	5	4	5	3	3	5	3	28	4	3	3	5	4	5	3	5	4	3	39	91
38	3	4	4	4	4	5	3	27	3	4	4	5	4	3	5	28	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	37	92
39	3	5	5	4	4	4	3	28	3	4	3	3	3	5	3	24	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	42	94
40	3	5	5	5	4	3		25	3	5	5	4	5	5	4	31	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	44	100
41	3	5	3	3	4	3	3	24	5	5	5	4	5	5	3	32	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	42	98
42	3	4	3	3	3	5	5	26	5	3	5	4	5	3	3	28	5	3	5	5	4	3	5	3	4	3	40	94
43	4	5	4	4	3	3	4	27	4	4	5	4	4	3	5	29	4	4	5	4	4	3	5	3	5	5	42	98
44	4	4	3	3	5	5	3	27	4	3	5	5	4	4	4	29	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	42	98
45	3	3	4	3	3	3	4	23	3	5	3	3	5	3	3	25	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	36	84
Total	132	133	128	126	128	133	131	911	134	134	138	140	138	131	132	947	137	122	133	131	137	138	132	135	131	135	1331	3189

Cuadro de base de la variable "Desempeño Docente"

I t e	Dimensión cultural													Dimensión Pedagógica										Dimensión Política										Total						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Sub Total	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Sub Total	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	Sub Total		
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	18	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	20	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	14	52		
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	19	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	16	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	13	48	
3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	20	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	14	49	
4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	19	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	19	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	50	
5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	16	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	17	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	14	47		
6	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	18	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	19	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	15	52	
7	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	3	27	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	30	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	26	83	
8	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	28	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	30	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	25	83
9	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	29	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	29	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	25	83	
10	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	29	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	29	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	23	81	
11	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	28	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	27	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	77	
12	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	29	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	27	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25	81
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	30	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27	82	
14	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	28	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	26	83	
15	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	30	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	31	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	25	86	
16	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	30	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	24	81	
17	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	31	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	29	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	25	85	
18	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	29	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	26	83	
19	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	28	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	30	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	33	91		
20	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	38	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	33	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	29	100	
21	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	2	2	37	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	37	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	25	99		
22	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	33	2	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	35	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	27	95		
23	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	32	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	29	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	28	89		
24	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	34	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	36	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	27	97		
25	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	38	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	34	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	31	103		
26	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	33	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	33	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	32	98			
27	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	2	4	33	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	36	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	32	101		
28	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	35	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	37	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	29	101		
29	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	34	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	36	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	32	102		
30	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	37	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	31	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	28	96		
31	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	42	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	37	132		
32	5	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	5	47	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	42	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	39	128		
33	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	50	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	45	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	35	130			
34	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	51	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	42	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	36	129		
35	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	51	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	42	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	38	131			
36	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	42	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	44	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	36	122		
37	3	4	3	3	5	3	3	5	5	5	3	4	46	5	3	4	5	4	3	4	4	5	3	3	46	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	38	130			
38	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	44	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	46	4	5	3	3	5	5	3	5	4	4	41	131			
39	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	51	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	47	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	40	138			
40	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	46	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	49	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	39	134		
41	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	48	3	5	5	4	3	4	4	5	5	3	3	47	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	36	131			
42	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	52	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	46	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	37	135		
43	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	49	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	47	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	39	135		
44	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	52	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	50	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	38	140			
45	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	50	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	4	47	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	35	132			
Total	133	133	133	134	136	139	129	135	131	136	137	137	1592	130	133	132	126	133	134	125	128	137	123	124	121	1546	136	141	136	127	129	129	124	123	131	122	1298	4436		

ANEXO: Constancia de autorización de la institución



ANEXO: Acta de aprobación de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCY

Yo, Gaby Esther Chunga Pingo docente del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **ESTILO DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, TUMBES, 2019**, del estudiante **WALTER RAÚL PONCE SERNA**, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el Reporte de Originalidad del programa **turnitin**, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de diciembre del 2019.



Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
DNI: 17870380

ANEXO: Informe de originalidad

Walter Raúl Ponce Serna

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.psicoperspectivas.cl Fuente de Internet	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	gestioneducativa.educaweb.com Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%

ANEXO: Autorización de tesis en repositorio



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Walter Raúl Ponce Serna, identificado con DNI
N° 00212887 egresado del Programa Académico de
Maestría en Administración de la Educación
de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo , no autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Estilo de liderazgo y el desempeño docente
en una institución educativa de buses -
2019"

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 00212887



Trujillo 09 de enero del 2020

ANEXO: Autorización de la versión final de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PONCE SERNA WALTER RAÚL

INFORME TITULADO:

ESTILO DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,

TUMBES, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de enero de 2020

NOTA O MENCIÓN : APROBADO POR MAYORIA



Ponce Serna Walter Raúl
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN