



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo participativo y desempeño docente en la
Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Torres Rodríguez, Francisco (ORCID: 0000-0000-0003-3798)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Deseo dedicar esta preciada
investigación a Dios, como muestra de
agradecimiento por la fortaleza y cuidados
que él ha mostrado hacia mi vida y hacia mi
familia.

A mi familia, por brindarme su apoyo incondicional
y palabras de aliento para conseguir mi propósito.

Francisco Torres Rodríguez.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios. A mi asesora Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor por sus orientaciones, conocimiento y guía he podido concluir esta tesis, logrando así brindar un aporte más a la educación.

Francisco Torres Rodríguez.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Distribución de trabajadores de la población de la IE N° 80242” José María Arguedas”</i>	15
Tabla 2: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre el liderazgo participativo y el desempeño docente</i>	18
Tabla 3: <i>Nivel de liderazgo participativo en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020</i>	19
Tabla 4: <i>Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020</i>	20
Tabla 5: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión Visionario y el Desempeño Docente</i>	21
Tabla 6: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión Tutorial y el Desempeño Docente</i>	21
Tabla 7: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión Democrático y el Desempeño Docente</i>	22
Tabla 8: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión Timonel y el Desempeño Docente</i>	22
Tabla 9: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión Autoritario y el Desempeño Docente</i>	23
Tabla 10: <i>Resultados de prueba de correlación Rho de Spearman entre la dimensión General y el Desempeño Docente</i>	23

RESUMEN

Con el objetivo determinar la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020. Se realizó una investigación descriptiva aplicada de diseño no experimental correlacional. La muestra fue por conveniencia participaron todo el personal docente y directivo que fueron 17. Se aplicó el Cuestionario del Liderazgo Participativo y el Cuestionario de Desempeño Docente la validez y confiabilidad fueron de 0.891 y 0.866 y juicio de expertos. Los resultados encontraron relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020, y es de intensidad media ($X^2 = 0.617$, $p=0.034$, $\alpha = 0.05$). En el nivel de liderazgo participativo destacó la categoría rasgo de liderazgo (59%, 10 participantes), Se determinó el nivel de desempeño docente, predominando el nivel 4 destacado (53%, 9 participantes. No se encontró relación entre las dimensiones de liderazgo en forma individual con el desempeño docente ($p > 0.05$). Se concluye que el liderazgo participativo está relacionado con el desempeño docente, pero debe contener los componentes tutoriales, afiliativo, democrático, timonel, autoritario y sobre todo liderazgo general,

Palabras clave: Liderazgo Participativo, Desempeño Docente.

ABSTRACT

In order to determine the relationship between participatory leadership and teaching performance at educational institution No. 80242, José María Arguedas 2020. Applied descriptive research of non-experimental correlated design was conducted. The sample was for convenience involved all the teaching and management staff who were 17. The Participatory Leadership Questionnaire and the Teaching Performance Questionnaire were applied, validity and reliability were 0.891 and 0.866 and expert judgement. The results were related between participatory leadership and teaching performance at Educational Institution No. 80242, José María Arguedas 2020, and is of medium intensity ($X^2 = 0.617$, $p = 0.034$, $\alpha = 0.05$). At the level of participatory leadership I highlight the category of leadership trait (59%, 10 participants), The level of teaching performance was determined, predominating the outstanding level 4 (53%, 9 participants).. No relationship was found between leadership dimensions individually and teaching performance ($p > 0.05$). It is concluded that participatory leadership is related to teaching performance, but may include tutorial, affiliation, democratic, helmsman, authoritarian and above all general leadership,

Keywords: Participatory Leadership, Teaching Performance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la educación ha pasado de ser conductista a ser una educación constructiva y significativa cuya finalidad es mejorar el proceso de aprendizaje de sus alumnos, por ello más allá de los contenidos, sus habilidades de liderazgo son fundamentales en la motivación e inspiración del alumno.

El docente líder requiere de un ambiente de liderazgo de parte de los directivos, un colegio inspirador, su dirección lidera líderes, configurando un liderazgo participativo, es decir todos participan en liderar los objetivos institucionales, que son comunes a todas sus áreas pedagógicas.

La toma de decisiones es un acto importante para los líderes. Este fenómeno a veces se llama liderazgo participativo. Los científicos del comportamiento recomendaron un mayor estudio del liderazgo participativo (Vroom y Yetton, 1973). La investigación sobre liderazgo participativo ha recibido considerable atención en la literatura. Según varios estudios, el liderazgo de participación, como otros problemas similares es un fenómeno complejo y el coste y el valor de la gestión no han sido probados ni rechazados.

Los factores relacionados con la eficacia organizacional son decisiones organizacionales. Los líderes tomarán decisiones sobre temas dentro de su área de responsabilidad. Emite órdenes e instrucciones específicas para el maestro. Después de emitir órdenes, supervisarlas para garantizar el cumplimiento. Un tema persistente y controvertido en la investigación de liderazgo es la participación en la toma de decisiones subordinada.

Comprender el proceso de liderazgo participativo dentro de una organización requiere más que acceder a las reglas y regulaciones de la organización. Debe comprender cómo interactúa con las personas involucradas en su organización. El liderazgo participativo como estrategia tiene como objetivo hacer que las personas se sientan más útiles e importantes para la organización.

La comunidad magisterial tiene aspectos comunes que tienen que estar en resonancia, como los valores morales, el ejemplo de una convivencia en armonía, participación y cooperación a fin de que el alumno aprenda valores y actitudes.

En los países en desarrollo se presenta la problemática de una disrupción en el alumno, donde teóricamente el colegio y el docente educan en valores, pero estos

no los tienen. Muchos avances en neuro pedagogía muestran que el alumno capta mucho inconscientemente (emocionalmente) esto es lo que lo hace significativo al aprendizaje. Sin embargo, el alumno percibe en el entorno de aprendizaje hostilidad entre docentes, falta de asertividad, conductas no asertivas.

Por otro lado, el alumno también percibe relaciones tensas entre el director y los docentes, también percibe grupos antagónicos entre docentes. La falta de liderazgo participativo, donde todos son líderes en armonía y su actuar es sinérgico, se traduce en un modelo de lenguaje y comportamiento no verbal que afecta su desempeño docente, pues carece de alegría, de realización, porque al no estar en sintonía con la institución no hace resonancia, en el caso de que el alumno tenga experiencias con varios docentes, el alumno percibe una experiencia individual no armónica con sus demás docentes dentro de la institución. Así mismo el clima, la cultura del personal del colegio influye en el aprendizaje de los alumnos, en su actitud, su cooperación entre ellos, es decir, no se lograrán los temas transversales que buscan específicamente valores, actitudes y tendrán un conflicto cognitivo, entre lo que se enseña y lo que se practica en la institución. Temas transversales como la convivencia, derechos, aspectos éticos, valores cívicos, ciudadanos, ambientales, humanos no logran desempeño, porque el alumno aprecia jardines descuidados, expresiones o lenguaje verbal o no verbal agresivos, convivencia no cooperativa.

Por el contrario en países desarrollados, existe una cultura de cooperación y de excelencia, donde el alumno ve en su institución que todos los docentes son líderes en sus áreas, trabajan armónicamente, todos muestran los mismos valores, hacen trabajos y proyectos conjuntos donde participan muchas áreas (ciencias naturales hace el experimento, comunicación hace la difusión, matemática cuantifica) y tienen la experiencia que sus profesores unidos y los directivos tienen logros, al igual que un equipo deportivo. El alumno percibe otro ambiente, clima y cultura, al igual que todos sus docentes los inspiran.

El colegio N° 80242, es una institución educativa rural, donde muchos docentes son antiguos, otros son trasladados y el director puede ser antiguo o nuevo, destacado o por encarnadura. Al inicio del año Los docentes tienen que elaboran sus propios

instrumentos acordes a sus áreas, se establecen relaciones que van a influir el liderazgo de los docentes, donde todos pueden liderar, colaborar y maximizar los temas transversales o por el contrario serán seguidores, que operan individualmente y siguen las disposiciones del director. Este es un asunto complejo que cada año al iniciar se reconfigura, y depende no solo del director sino de los docentes, puede ser caso que la mayoría de las docentes son líderes y alinean al director y demás docentes.

Puede ser que los docentes no son líderes, pero son empoderados por su director, que promueve la innovación, responsabilidad, de tal manera que logra que sus docentes promuevan el trabajo participativo de los estudiantes entre otros objetivos educativos institucionales. Lo que está claro es que todos van a tener un nivel de liderazgo, y este va a repercutir en su desempeño lo que lleva al siguiente enigma a resolver:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020?

Es justificable esta acción investigativa desde el criterio de conveniencia por cuanto servirá para medir el grado de liderazgo del personal de la escuela, y su grado de desempeño acorde a las disposiciones del MINEDU. Esto será de gran utilidad para el perfeccionamiento de la comunidad docente y directiva de la Institución Educativa En el aspecto social permitirá evaluar parámetros fundamentales que tienen impacto en la formación del niño, y en particular de una comunidad rural, donde la educación y el desarrollo emocional y cognitivo es el mayor capital que se puede ofrecer a estos ciudadanos del mañana, lo que requiere que el docente tenga los mejores factores para su desempeño docente.

Desde el criterio práctico, permitirá demostrar el vínculo entre el liderazgo y la performance, lo que llevara a la recomendación de que la mejor manera de hacerse líder es participar todos, aprendiendo entre todos, y colaborando entre todos, lo cual crea un clima, cultura y ambiente que inspira al alumno permitiendo mayores rendimientos tanto en las áreas específicas, como en los ejes transversales.

La realidad problemática justificada tuvo como objetivo principal:

Determinar la relación del liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Para llegar al objetivo principal se requiere de los siguientes objetivos específicos: determinar el nivel de liderazgo participativo, determinar el nivel de desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión visionario y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión tutorial y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión democrático y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión timonel y el desempeño docente, determinar la relación entre la dimensión autoritario y el desempeño docente, y determinar la relación entre la dimensión habilidades generales de liderazgo y el desempeño docente.

Con estos ocho objetivos específicos podremos estadísticamente demostrar la siguiente hipótesis de investigación:

Ho No existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Ha Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, García (2016) surgió con su tesis "Orientación educativa y liderazgo educativo: prácticas efectivas en los centros públicos andaluces", y su objetivo general era encontrar que el liderazgo efectivo mejorar este trabajo educativo. Todo ello a través de las opiniones y voces de los distintos especialistas en educación (miembros de equipos directivos y docentes) que trabajan en los centros públicos de educación temprana y primera infancia en Andalucía, la población estuvo integrada por 533 maestros y 229 directores, el informe concluye que la administración de los centros generales para la primera infancia y la educación temprana en Andalucía ha desarrollado una variedad de pautas efectivas para apoyar la profesión docente, todavía hay una gran cantidad de tareas exitosos que rara vez se realizan en educación, por lo que es necesario supervisar el trabajo de los maestros en el aula y revisar el horario para que reciban apoyo suplementario, con el consentimiento de los maestros que no asumen sus responsabilidades para lograr una educación de calidad.

Wachira et al. (2017) con su artículo de la revista científica "El impacto de los principales estilos de liderazgo en el desempeño de los docentes en las escuelas secundarias públicas en el sub país de Kieni occidental", el propósito de este estudio fue resaltar los principales estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los docentes en el condado occidental de Kenny en las escuelas secundarias públicas. Se adoptó el diseño descriptivo de la investigación de la encuesta. Este estudio encontró que existe una relación importante entre el estilo de liderazgo y el desempeño del maestro. Los investigadores concluyeron que los directores practicaban una variedad de estilos de liderazgo, el estilo de liderazgo de apoyo influyó en el desempeño del maestro.

Obama et al. (2015) En su artículo de la revista "El impacto de los estudiantes en las escuelas secundarias generales en el condado de Homa Bay, Kenia, tenía dos objetivos dobles: 1) evaluar las percepciones de los maestros sobre sus estilos de liderazgo primario (2) para analizar la relación entre los estilos de liderazgo básicos

y el rendimiento académico de los estudiantes". El estudio concluyó que los gerentes de estudio locales usan métodos de liderazgo que no ayudan en el aprendizaje interactivo entre maestros y estudiantes, lo que mejora el rendimiento académico de los estudiantes. Una prueba de hipótesis que usa una prueba de asociación de En el nivel de significancia estadística, existe una relación significativa entre los patrones de liderazgo vistos por los maestros y el desempeño académico de los estudiantes, y al adoptar estilos de liderazgo más democráticos y participativa que fomenta el trabajo en equipo y el espíritu de equipo, las escuelas obtuvieron mejores resultados que las que utilizaron métodos de liderazgo más autoritarios que fueron en gran medida la dictadura.

A nivel nacional destacó Sánchez (2016) Con su tesis "Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Urbanización Raúl Porras Barrenechea, 2015", su objetivo principal fue establecer una relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño educativo, La metodología de investigación fue relevante, y la población estaba compuesta por 200 docentes en instituciones educativas y se llegó a la conclusión de que no había un vínculo significativo entre el liderazgo y las prácticas educativas. Sin embargo, se encontró que un aspecto estadísticamente significativo relacionado con el liderazgo estadísticamente dominante y las prácticas académicas. En otras palabras, aquellos con el más alto nivel de liderazgo compasivo tienen menos educación.

Macahuachi y Gonzales (2017) En su estudio, "Lideramiento directivo y performance pedagógica en una IE de Tambopata 2016", sus objetivos principales fueron el liderazgo institucional y la educación. Puerto Maldonado 2016 fue establecer un vínculo entre las actuaciones. Las metodologías de investigación estaban relacionadas y la población estaba compuesta por 200 docentes. La muestra 130 profesores. Concluye que no hay un vínculo significativo entre el liderazgo y las prácticas educativas. Sin embargo, se encontró que los aspectos estadísticamente significativos estaban asociados con el liderazgo estadísticamente dominante y las prácticas académicas. En otras palabras, aquellos con los niveles más altos de liderazgo reflexivo reciben menos educación.

Cabrera (2018) En su tesis "Liderazgo y rendimiento docente para el nivel secundario de IE 89004 en Chimbote, 2017", el propósito de institución educativa. Para determinar la relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente en el nivel secundario 89004. Se utilizó un tipo de estudio explicativo relacionado con el diseño del estudio no experimental. La población consistió en 29 maestros de educación secundaria, Llegó a la conclusión que el nivel de liderazgo del 58,7% de los docentes, por otro lado, solo un pequeño grupo del 3,4%, de niveles malos; En términos de rendimiento docente se encontró con nivel alto en 96.6%, bueno en 3.4%, y en términos de correlación entre variables, se establece que no hay correlación entre las variables bajo consideración.

Arana y Coronado (2017) en su tesis "Liderazgo y desempeño educativo en la institución educativa parroquial en la región de San Isidro", el objetivo era establecer un vínculo entre el estilo en la institución educativa parroquial en la región de San Isidro. El diseño utilizado fue relevante, y la herramienta utilizada fue la Encuesta de Liderazgo Administrativo preparada por Paz H y Zaora C. (2014). A los fines de la investigación, se aplicaron 48 docentes a toda la población. Para medir el desempeño docente, consideramos las evaluaciones obtenidas del departamento de gestión académica de la institución. El resultado muestra una relación directa e importante entre estas dos variables, lo que indica que el método más dominante es el liderazgo de la iniciativa y el alto nivel de orientación de la enseñanza en las instituciones educativas.

Localmente destacó Ricra (2017) Con su tesis "Liderazgo y desempeño educativo en instituciones educativas en Chorrillos - 2016", cuyo objetivo es establecer un vínculo entre el liderazgo de las instituciones educativas y el desempeño educativo. Este estudio se realizó debido a la importancia de comprender el nivel de comprensión de las variables. Se utilizó un cuestionario de manejo dirigido y una encuesta de desempeño docente. Las instituciones educativas de la red concluyeron que existe un vínculo significativo entre el liderazgo administrativo y el desempeño educativo 12 - UGEL 07.

Martos (2018) En su tesis "Liderazgo y desempeño docente en la institución de educación primaria No. 80386. Chepén - 2017", el propósito de este estudio es determinar la relación entre el liderazgo y la actividad docente en la escuela primaria 80386. Se trabajó con una población de 24 maestros y una muestra de 18 docentes utilizándose los cuestionarios acerca de Liderazgo directivo y desempeño docente. Los resultados mostraron que había una correlación significativa, obtenida por el coeficiente de correlación de Spearman. Se concluye que los resultados muestran que la correlación es alta y directa lo que significa que el liderazgo está significativamente relacionado con el rendimiento educativo en la escuela 80386 de Chepén.

El liderazgo democrático o participativo se refiere a la promoción de los métodos de toma de decisiones de los subordinados, pero el máximo poder de toma de decisiones pertenece al líder. Los líderes tienen la obligación de explicar las decisiones a los subordinados y resolver las disputas como grupo.

El liderazgo participativo es un estilo de gestión en el que las decisiones se toman con la mayor participación posible.

Kaufman (2001) afirma que la gestión participativa del liderazgo a menudo requiere más inversión en educación, así como un mayor intercambio de información, recompensas y poder con los empleados de primera línea.

El paradigma del liderazgo participativo se basa en el respeto y el compromiso. Centra la energía de manera constructiva en cada encuentro humano con el hombre, un modelo de liderazgo más desarrollado, más democrático y más efectivo crea una responsabilidad común para la construcción y acción de la comunidad, eliminando la diversidad, donde el aprendizaje individual y colectivo que produce un desarrollo y crecimiento real se profundiza (Delpierre, 2009). .

Los líderes participativos suelen ser líderes post convencionales. Su lógica de acción utiliza todas las interacciones organizacionales para dar sentido, vivir el propósito, crecer, otros y transformar las organizaciones. (Woods, 2005). El liderazgo participativo es una forma sostenible y empoderadora de crear un desarrollo exitoso y un cambio en la organización. Los líderes participantes usan cada reunión como un mecanismo importante para desbloquear el potencial.

El liderazgo participativo es una estrategia administrativa que alienta a los empleados a participar en todas o la mayoría de las decisiones de la organización. El personal recibirá información relevante sobre el trabajo de la organización, y la mayoría de los votos determinará el curso de acción de la organización. El liderazgo participativo es a veces una forma más lenta de toma de decisiones, pero hay muchos beneficios que pueden ser la forma en que maneja su negocio. (Collinge et al., 2013)

El liderazgo participativo se beneficiará al aceptar más decisiones potenciales, y los empleados tomarán decisiones más fáciles a través de políticas y consenso. Esto reduce la flexibilidad de la nueva política de la organización y acelera el proceso de implementación de nuevas ideas. Los empleados participan en el proceso de formulación y aprobación de esta política y tienen un interés personal en el éxito de la nueva política de la institución, que ayuda a la organización a adaptarse a los cambios de política (James et al, 2008). Los empleados que tienen voz en el funcionamiento de la empresa, si se sienten personalmente responsables del éxito de la empresa, aumentarán la moral de los empleados. A medida que las capacidades institucionales se vuelven parte del proceso de toma de decisiones, la moral de los empleados continúa en alza. Cuando los empleados saben que pueden influir directamente en las políticas del lugar de trabajo, también desempeñarán un papel más activo en la mejora de las condiciones de trabajo.

Fomenta soluciones creativas y alienta a los empleados a expresar sus opiniones sobre los problemas de la empresa. Puede encontrar varias soluciones para elegir. Con la compañía participando en el proceso de toma de decisiones, los empleados ahora deben participar en la operación de la organización. La participación en el liderazgo permite a los empleados usar su creatividad para desarrollar procesos comerciales más eficientes y mejorar la eficiencia de la empresa. (Ortron, 2011)

El modelo actual de una importante comprensión y teoría sobre los fundamentos del liderazgo participativo, debemos explorar las ideas en las que nos basamos. La idea del liderazgo participativo se desarrolló a partir de varios estudios separados que analizaron la motivación humana y las teorías de liderazgo. (Delpierre, 2009). La teoría del liderazgo participativo Incluye un componente poderoso de la

motivación humana porque se centra en la gestión basada en la participación de diferentes participantes, qué motiva a las personas a completar tareas o seguir a los líderes.

(Goleman et al., 2002) Sobre las dimensiones del liderazgo participativo, este tiene de todos los estilos de liderazgo, pero predomina el participativo o democrático. Estas son el líder visionario, tutorial, afiliativo, democrático, timonel, autoritario, liderazgo puro.

Liderazgo Visionario, las características personales carismáticas, la capacidad de alinearse con la visión, la misión y los valores de la empresa, pueden mejorar sus resultados, a fin de aprovechar plenamente el potencial de las personas que los rodean y rastrear a las personas, tienen una visión clara y precisa del desarrollo futuro del futuro y del mundo que los rodea

Liderazgo autoritario. Este estilo aparece como uno de los estilos menos resonantes, de hecho, es un estilo que destruye la motivación en un corto período de tiempo. Este es un estilo que debe usarse en situaciones críticas. Con el paso del tiempo, me di cuenta de que aquellos líderes que lo usan con frecuencia perderán la promesa del equipo, y en la empresa, solo pueden dejar a otros que tienen una salida. Talento que puede escapar.

Liderazgo democrático. Este tipo de líder permite al equipo tomar decisiones. El líder no ganó relevancia importante, y su desempeño no aportó mucho valor agregado. Para situaciones sin importancia, se recomienda este estilo, podemos delegar estas situaciones al 100%, y el líder no quiere tomar medidas. Sin embargo, los líderes deben ver una visión estratégica y determinación para enfrentar situaciones importantes, por lo que este será un estilo para usar de manera oportuna.

Liderazgo afiliativo. Su lema es "las personas primero", lo que hace que estos líderes tengan una relación inusual con los demás, estén cerca el uno del otro y tengan una importante familiaridad con el equipo. Sin embargo, a menudo olvida el resultado, lo que hace que su estilo no sea el más resonante. Es bueno estar con la gente, pero el resultado no es tanto. Este tipo de liderazgo es ideal cuando el equipo que lideras es un equipo nuevo, o cuando el equipo ha cambiado mucho y

ha sufrido mucho por alguna razón. Imagine que los miembros de un equipo se han reducido en un 50%. ¿Tiene autoridad con ellos, o está volviendo a ganar su confianza, creando trabajo en equipo y buen clima? Use este dispositivo para ganar compromiso, compromiso y buen clima en el equipo.

Liderazgo timonel. Aquí, el líder dijo qué hacer, vigilarlo y corregirlo. Su papel, como el timonel de un barco, es establecer la dirección y mantenerla. Este es un líder muy efectivo, quizás uno de los más utilizados. Sin embargo, no es lo suficientemente eficaz para cultivar talentos, dar cualidades personales e inspirar a otros. A la larga, si este líder no necesita resonar más para enriquecer su estilo, el talento eventualmente escapará.

En cuanto a la variable desempeño docente, Montenegro (2003) menciona que el ejercicio docente se concibe a modo el desempeño de sus deberes, determinado por factores relacionados con el maestro, el estudiante y el propio medio ambiente. Del mismo modo, las acciones se llevan a cabo a través de comportamientos reflexivos en diversos ámbitos o niveles, como el contexto social y cultural, el entorno institucional, el entorno del aula y el propio profesor.

De acuerdo con MINEDU (2012) El rendimiento educativo tiene un propósito específico, por lo que se ha publicado el marco del buen desempeño docente, el cual establece un lenguaje común para los docentes profesionales y ciudadanos para referirse a diferentes cursos. Se alienta a los maestros a reflexionar sobre las expresiones apropiadas de sus prácticas y ocupaciones, y establecer una visión común para practicar la enseñanza comunitaria. Promover la reevaluación social y profesional de los docentes y mejorar la imagen de los docentes como profesionales competentes en el aprendizaje, el desarrollo y la práctica de la educación perfecta. Brindar orientación y coherencia en el diseño e implementación de la capacitación, la evaluación, el reconocimiento profesional y la mejora de las condiciones laborales de la capacitación

Al evaluar el desempeño docente, se debe verificar dedicación en las actividades de la orientación de los aprendizajes, y la organización adecuada de las evaluaciones, la divulgación oportuna de la información y el respeto por el

comportamiento, no deben ser improvisados. Se trata del buen funcionamiento del evaluador y la correcta implementación del instrumento. Los objetivos, características y principios de mejora personal y profesional y la mejora institucional visualizan la tendencia de la educación de calidad. Los principios de objetividad, relevancia, transparencia, inclusión e igualdad dominan el comportamiento y buscan la armonía entre los evaluadores y las evaluaciones, lejos de la subjetividad inherente al proceso de evaluación. En la evaluación de estos principios inherentes a él, el conjunto de tensiones que pueden considerarse democráticas y participativas, así como autoritarias y de clase.

Respecto a las dimensiones del desempeño docente, estás de acuerdo con MINEDU (2012), cinco dimensiones que están descritas como dominios en el Marco del Buen Desempeño Docente.

La primera dimensión se refiere a la participación proactiva en el desarrollo de aprendizaje, ayude a los discípulos a reconocer el significado, importancia o utilidad de lo que están aprendiendo al lograr una participación activa e interés en las actividades propuestas.

La segunda dimensión promueve el pensamiento creatividad y el pensamiento crítico, propone actividades de aprendizaje, establece interacciones educativas que estimulan fórmulas creativas de ideas o productos, entienden principios, establecen relaciones conceptuales o desarrollan estrategias.

La tercera dimensión refiere a evaluar el progreso del aprendizaje, alimentar a los estudiantes nuevamente, ajustar la enseñanza, junto con el proceso de aprendizaje del estudiante, monitorear el progreso y las dificultades para lograr el conocimiento esperado en el curso, proporcionar comentarios o diseñar actividades de aprendizaje para satisfacer las necesidades de aprendizaje percibidas.

La cuarta dimensión está referida a la creación de una atmósfera de respeto y proximidad, se comunica educadamente con los estudiantes y brinda calidez o calidez al aula. Además, está atento y sensible a sus necesidades emocionales o físicas, se identifica y responde con comprensión y empatía.

La quinta dimensión busca regular activamente el comportamiento de los estudiantes, donde las reglas de expectativas de comportamiento o coexistencia son claras para los estudiantes. Los maestros se reorientan de manera efectiva a

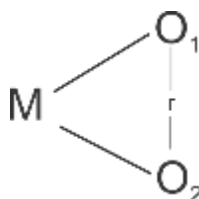
través de mecanismos positivos para evitar comportamientos inapropiados o promover un buen comportamiento y realizar sesiones sin mayor regresión.
(MINEDU, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se aplica y tiene como objetivo determinar a través del conocimiento científico y los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) que pueden satisfacer una necesidad reconocida y específica.

El diseño de investigación, es descriptivo correlacional.



Dónde:

M: muestra

O₁: Observación variable liderazgo participativo

O₂: Observación variable desempeño docente

r: relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización.

La variable 1 es el liderazgo participativo, es conocido como el método de toma de decisiones que alienta a los subordinados a participar, pero el poder de decisión final recae en el líder. (Kaufman, 2001)

La variable 2 es el desempeño docente la cual es definida por Montenegro (2003) como el cumplimiento de sus deberes; Esto está determinado por los factores relacionados con el maestro, el alumno y el entorno mismo.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo compuesta por todo el personal docente y directivo de la IE N° 80242, José María Arguedas que suman 17 participantes y se detalla en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de trabajadores de la población de la IE N° 80242” José María Arguedas”.

NIVELES	Personal docente y directivo		N° participantes
	H	M	
Primaria	4	2	6
Secundaria	7	4	11
Total	11	6	17

Notal. Fuente: IE N° 80242” José María Arguedas”.

Muestra:

La muestra fue por conveniencia por ser pequeña estuvo constituida por toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta.

Instrumentos

Para la variable liderazgo participativo, se utilizó el Cuestionario del Liderazgo participativo, basado el Ortrun (2011) conformada por 7 dimensiones: visionario, tutorial, afiliativo, democrático, timonel, autoritario, liderazgo puro, con un total de 20 ítems en la escala de Likert, (anexo 06)

Para la variable desempeño docente se utilizó el Cuestionario de desempeño docente que mide la variable en 5 dimensiones: 1) Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; 2) Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico; 3) Evalúa el progreso

de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, 4) Propicia un ambiente de respeto y proximidad y 5) Regula positivamente el comportamiento de los alumnos, con un total de 22 ítems que miden (insatisfactorio, proceso, satisfactorio y destacado que puntúan de 1-)

Validez y confiabilidad

Ambos instrumentos fueron validados en confiabilidad mediante prueba piloto, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.891 para el cuestionario de desempeño docente, y 0.866 para el cuestionario de liderazgo participativo y se detalla en los anexos 08 y 09.

Los instrumentos fueron validados en constructo por expertos y se detalla en el anexo 11 y 12.

3.5 Procedimientos

Primero, se identificó la muestra que se estaba investigando, que consistía en 17 maestros en los niveles primario y secundario, y luego comenzó a desarrollar herramientas relevantes sobre liderazgo y desempeño educativo; Quién se sometió a verificación por juicio de expertos. Los datos de la encuesta se transfirieron a una hoja de cálculo SM Excel, donde se procesó el análisis estadístico descriptivo.

Con respecto al tratamiento de variables, podemos decir que nuestra investigación es de tipo aplicado con un diseño correlacional. Por lo tanto, nuestro estudio se enfoca en medir el liderazgo participativo y las variables de desempeño docente, y evaluar la relación entre ellos sin manipular variables independientes.

También para que el proceso de investigación cumpla con las formalidades y solicite el permiso de aprobación del director de la institución educativa donde se realizó el estudio mediante una solicitud predeterminada que fue respondida por los mismos medios y adjunta en los anexos.

3.6 Método de análisis de datos

En cada estudio cuantitativo, empírico, es necesario validar la relación de los datos utilizando métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. (Devore, 2008). El método principal de demostración de la hipótesis de investigación fue la inferencia estadística para lo cual se usó la prueba de Chi cuadrado, por ser datos de escala ordinal, el nivel de confianza para la presente investigación fue del 95%.

3.7 Aspectos éticos

Para poder llevar a cabo la presente investigación se han revisado revistas científicas y trabajos previos como tesis de donde se obtuvo información de diversos autores, los cuales han sido citados de acuerdo a las normas APA vigentes.

Esta investigación tomó en consideración el respeto a los principios de no divulgación de identidad y confidencialidad y el respeto a la dignidad humana, la caridad y la justicia; Su objetivo es mejorar la calidad y la objetividad de la investigación.(Hernández et al., 2003).

IV. RESULTADOS

Luego de procesar la información recogida mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes, se obtuvieron los siguientes resultados.

4.1 Respecto al objetivo general, determinación la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Los resultados arribados, fueron analizados en función a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación; utilizando para ello el Coeficiente de Chi Cuadrado por ser ordinal como señala Rodríguez (2015) y se adjunta en (Anexo 15) con el propósito de determinar si existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Hipótesis estadística

Ho No existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Ha Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 2

Resultados de prueba de Chi Cuadrado entre el liderazgo participativo y el desempeño docente.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Coeficiente de contingencia	,617	,034
N de casos válidos		17	

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusión estadística

Como se aprecia anteriormente, $X^2 = 0.617$, $p=0.034$, $\alpha = 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Concluyendo que existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020, y es de intensidad media, lo que demuestra la hipótesis de la presente investigación y se logra el objetivo de la presente investigación.

4.2 Respecto al objetivo específico 1, determinación del nivel de liderazgo participativo en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 3

Nivel de liderazgo participativo en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Categoría	Visionario		Tutorial		Afiliativo		Democrático		Timonel		Autoritario		General		LIDERAZGO PARTICIPATIVO	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sin liderazgo	2	12%	2	12%	3	18%	3	18%	2	12%	2	12%	7	41%	2	12%
Rasgo de liderazgo	10	59%	7	41%	4	24%	9	53%	1	5%	9	53%	10	59%	10	59%
Liderazgo perfilado	5	29%	8	47%	1	5%	5	29%	5	29%	6	35%	0	0%	5	29%
Total	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 3 se aprecia con respecto a la variable nivel de Liderazgo Participativo predominó la categoría Rasgo de liderazgo con 59% (10 docentes y directivos), asimismo seguido la categoría Liderazgo perfilado de 29% (5 docentes y directivos) y una preocupante categoría Sin liderazgo de 12% (2 docentes y directivos).

A nivel dimensional, con respecto a la dimensión Visionario predominó la categoría Rasgo de liderazgo con 59% (10 docentes y directivos), Con respecto a la dimensión Tutorial predominó la categoría Liderazgo perfilado con 47% (8 docentes y directivos), Con respecto a la dimensión Afiliativo predominó la categoría Liderazgo perfilado con 59% (10 docentes y

directivos), categoría Sin liderazgo de 18% (3 docentes y directivos). Con respecto a la dimensión Democrático predominó la categoría Rasgo de liderazgo con 53% (9 docentes y directivos) dimensión Timonel predominó la categoría Rasgo de liderazgo con 59% (10 docentes y directivos), Con respecto a la dimensión Autoritario Y finalmente con respecto a la dimensión General predominó la categoría Rasgo de liderazgo con 59% (10 docentes y directivos),

4.3 Respecto al objetivo específico 2, determinación del nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 4

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Categoría	Desempeño 1		Desempeño 2		Desempeño 3		Desempeño 4		Desempeño 5		DESEMPEÑO DOCENTE	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel 1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	6%	0	0%
Nivel 2	2	12%	3	18%	3	18%	3	18%	4	24%	3	18%
Nivel 3	6	35%	8	47%	7	41%	5	29%	4	24%	5	29%
Nivel 4	9	53%	6	35%	7	41%	9	53%	8	47%	9	53%
Total	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%

Nota. Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 4 se aprecia con respecto a la variable nivel de Desempeño Docente predominó la categoría Nivel 4 con 53% (9 docentes y directivos), asimismo seguido la categoría Nivel 3 de 29% (5 docentes y directivos) y una preocupante categoría Nivel 2 de 18% (3 docentes y directivos).

A nivel dimensional, con respecto a la dimensión Desempeño 1 predominó la categoría Nivel 4 con 53% (9 docentes y directivos), Con respecto a la dimensión Desempeño 2 predominó la categoría Nivel 3 con 47% (8 docentes y directivos), Con respecto a la dimensión Desempeño 3 predominó las categorías Nivel 3 y Nivel 4 con 41% (7 docentes y directivos),

Con respecto a la dimensión Desempeño 4 predominó la categoría Nivel 4 con 53% (9 docentes y directivos), y finalmente con respecto a la dimensión Desempeño 5 predominó la categoría Nivel 4 con 47% (8 docentes y directivos),.

4.4 Respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre la dimensión Visionario y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 5

Resultados de prueba de correlación Chi cuadrado entre la dimensión Visionario y el Desempeño Docente.

Medidas simétricas			Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia		,563	,096
	N de casos válidos		17	

Nota. Fuente: Datos recolectados a través de encuesta

Conclusión estadística:

Dado que $p = 0.096$ no existe relación entre la dimensión visionario y el desempeño docente.

4.5 Respecto al objetivo específico 4, determinación de la relación entre la dimensión Tutorial y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 6

Resultados de prueba de correlación Chi Cuadrado entre la dimensión Tutorial y el Desempeño Docente.

Medidas simétricas			Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia		,577	,075
	N de casos válidos		17	

Nota. Fuente: Datos recolectados a través de encuesta

Conclusión estadística:

Dado que $p = 0.075 > 0.05$ no existe relación entre la dimensión tutorial y el desempeño docente.

4.6 Respecto al objetivo específico 5, determinación de la relación entre la dimensión Democrático y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 7

Resultados de prueba de correlación Chi cuadrado entre la dimensión Democrático y el Desempeño Docente.

Medidas simétricas			Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia		,594	,055
	N de casos válidos		17	

Nota. Fuente: Datos recolectados a través de encuesta

Conclusión estadística:

Dado que $p = 0.339 > 0.05$ no existe relación entre la dimensión democrático y el desempeño docente.

4.7 Respecto al objetivo específico 6, determinación de la relación entre la dimensión Timonel y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 8

Resultados de prueba de correlación chi cuadrado entre la dimensión Timonel y el Desempeño Docente.

Medidas simétricas			Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia		,583	,067
	N de casos válidos		17	

Nota. Fuente: Datos recolectados a través de encuesta

Conclusión estadística:

Dado que $p = 0.067 > 0.05$ no existe relación entre la dimensión timonel y el desempeño docente.

4.8 Respecto al objetivo específico 7, determinación de la relación entre la dimensión Autoritario y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 9:

Resultados de prueba de correlación chi cuadrado entre la dimensión Autoritario y el Desempeño Docente.

Medidas simétricas		
	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	,550	,117
N de casos válidos	17	

Nota. Fuente: Datos recolectados a través de encuesta

Conclusión estadística:

Dado que $p = 0.117 > 0.05$ no existe relación entre la dimensión autoritario y el desempeño docente

4.9 Respecto al objetivo específico 8, determinación de la relación entre la dimensión generales y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.

Tabla 10

Resultados de prueba de correlación Chi cuadrado entre la dimensión General y el Desempeño Docente.

Medidas simétricas		
	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	,424	,155
N de casos válidos	17	

Nota. Fuente: Datos recolectados a través de encuesta

Conclusión estadística:

Dado que $p = 0.155 > 0.05$ no existe relación entre la dimensión liderazgo general y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados hallaron que existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente con un nivel de intensidad media ($X^2 = 0.617$, $p = 0.034$, $\alpha = 0.05$), identificando el liderazgo participativo predominante en la categoría muestra rasgos, es decir un nivel medio (59%). Por otra parte, el desempeño docente predominó la categoría destacado (53%). Sin embargo, a nivel dimensional, ninguna categoría individual de liderazgo participativo tuvo relación significativa con el desempeño docente, lo que veremos a lo largo de esta discusión.

El desempeño requiere una mezcla de muchos tipos de liderazgo contradictorios como el autoritario, tutorial, visionario, es decir requiere múltiples tipos debido a la diversidad de las características docentes, una sola característica o rasgo no es suficiente, hay que ser autoritario, cuando corresponde, participativo cuando es pertinente, tutorial cuando las circunstancias lo requieren y así sucesivamente, diríamos que se requiere un liderazgo participativo pero que integre todos los tipos de liderazgo. Estos resultados convergen con los encontrados por García (2016), lo que indica la importancia de los diferentes tipos de liderazgo, incluidas las sanciones cuando no se cumplen con las responsabilidades, y se deben tomar decisiones con respecto al reclutamiento de maestros, y esto está en línea y busca comunicarse con los maestros para mejorar su desempeño y mantener En sus contratos. En este sentido, el liderazgo participativo es un método de enfoque que invita a los maestros a participar en todas o la mayoría de las decisiones de la comunidad educativa.

Wachira et al. (2017) También contribuye a los resultados de nuestro estudio, indicando que cuando alienta a los maestros a expresar sus puntos de vista sobre los problemas escolares, deben participar en el proceso de toma de decisiones y participar en la elaboración de los documentos de gestión de la institución (PDI, etc.) Por esta razón, el liderazgo participativo hace que los maestros usen su creatividad para desarrollar procesos de trabajo más productivos y hacer que la escuela logre resultados más efectivos y eficientes.

En otra perspectiva nuestros resultados también conservan paralelo con los hallados por Obama et al. (2015), que indica que el estilo de liderazgo participativo ofrece a los maestros más de una oportunidad para mejorar su desempeño..

Otro aporte interesante fue Sánchez (2016) quien señala que el rasgo de liderazgo general, sin orientación específica como visionario, tutorial, participativa y democrática, disminuye la competencia, aumenta la colaboración, y es que los líderes no buscan protagonismo.

Nuestros resultados también guardan paralelo con los hallados por Macahuachi y Gonzales (2017) quienes encontraron la relación entre liderazgo participativo y el desempeño, por cuanto tiene un efecto de seguimiento entre los docentes.

Otro antecedente que converge con nuestra investigación es el de Cabrera (2018) quien también encontró que el liderazgo participativo maximizar la iniciativa de un docente o aumentando la motivación autogenerada para cumplir los objetivos.

Respecto a la dimensión Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en nuestra investigación predominó el mayor nivel (53%) lo que concuerda con los resultados hallados por Sánchez (2016), también Macahuachi y Gonzales (2017) encuentran que se requieren de todos los liderazgos, no hay asociación entre los liderazgos particulares, se requiere de autoritario, transformador, participativo, una conjunción de todos para ser efectivo en el desempeño.

Respecto a la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en nuestra investigación predominó nivel III (47%, bueno), los cuales convergen con Arana y Coronado (2017) quien señala que la influencia de la iniciativa en el desempeño, dependen mucho de la realidades, Macahuachi y Gonzales (2017) concluyen que también se requiere de autoridad, y dejar participar, al final un liderazgo que logre un aprendizaje significativo y constructivista, para que el desempeño logre el pensamiento crítico.

Nuestro resultado respecto a la dimensión evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza en nuestra investigación predominó los niveles 3 y 4(ambos 41%), convergen con los hallados por García (2016) quien destaca que el desempeño se logra por el ejemplo y dedicación del líder,

Respecto a la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad en nuestra investigación predominó el mayor nivel (53%), este desempeño, requiere de la sabiduría del líder, como menciona Medina et al. (2015) un líder nunca obliga, lo siguen, porque promueve un liderazgo participativo, transformador, acordes a la circunstancia que son decisivas en el desempeño docente y los alumnos.

Respecto a la dimensión regula positivamente el comportamiento de los alumnos en nuestra investigación predominó el mayor nivel (47%), estos resultados convergen con los hallados por Wachira et al. (2017) donde señala que en el campo educativo la visión es la misma y es ahí donde radica sus efectos en el desempeño docente, el liderazgo participativo hace que el líder muestre la puerta, inspira a tocarla, se abre, adentro encuentra democracia y transformación, en una sola dirección la visión, que no es negociable.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que existía relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020, y es de intensidad media ($X^2 = 0.617$, $p=0.034$, $\alpha = 0.05$).
2. Se determinó el nivel de liderazgo participativo encontrándose que predominaba la categoría rasgo de liderazgo (59%, 10 participantes), seguido de liderazgo perfilado (29%, 5 participantes) y un 12% (2 participantes) sin liderazgo.
3. Se determinó el nivel de desempeño docente, encontrando que predomina el nivel 4 destacado (53%, 9 participantes), seguido del nivel 3 normal (29%, 5 participantes), y el nivel 2 en progreso (18%, 3 participantes).
4. No se encontró relación entre la dimensión visionario y el desempeño docente ($p > 0.05$)., un solo tipo de liderazgo no es suficiente a la multitud de circunstancias y personas
5. No se encontró relación entre el factor tutorial y el desempeño docente. ($p = 0.075 > 0.05$). un solo tipo de liderazgo no es suficiente a la multitud de circunstancias y personas
6. No se encontró relación entre el factor democrático y el desempeño docente ($p = 0.339 > 0.05$). un solo tipo de liderazgo no es suficiente a la multitud de circunstancias y personas
7. No se encontró relación entre el factor tutorial y el desempeño docente ($p = 0.067 > 0.05$). un solo tipo de liderazgo no es suficiente a la multitud de circunstancias y personas
8. No se encontró relación entre el factor autoritario y el desempeño docente ($p = 0.117 > 0.05$). un solo tipo de liderazgo no es suficiente a la multitud de circunstancias y personas
9. No se encontró relación entre el factor liderazgo general y el desempeño docente ($p = 0.155 > 0.05$). un solo tipo de liderazgo no es suficiente a la multitud de circunstancias y personas.

VII. RECOMENDACIONES

Al director y directores en general se recomienda tener un mayor enfoque en el liderazgo participativo a fin de que él se informe de la problemática docente por participación de estos y pueda tomar las acciones de liderazgo correspondientes para un máximo desempeño, y estas estarían basadas en la realidad de los docentes, lo que es muy positivo.

El nivel de liderazgo en el personal, en particular en el personal directivo debe estar bien perfilado, un liderazgo medio (que muestra rasgos, pero no está bien definido) no es de mucho aporte. Por otro lado, aunque el liderazgo predominante es el participativo, son importantes todos los rasgos de liderazgo y que estos se manifiesten en la ocasión oportuna.

A nivel docente, es importante el desarrollo de liderazgo, el docente, si bien no es directivo, es un líder intercambiando con sus colegas, en su área educativa, en su aula, y ante la dirección, docentes líderes mejoran o impulsan el liderazgo del personal directivo.

REFERENCIAS

- Arana LM, & Coronado JM. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de Grado, Universidad Marcelino Champagnat].
<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Cabrera Cl. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la IE 89004 en Chimbote, 2017* [Tesis de Grado, Universidad San Pedro, Facultad de Educación y Humanidades].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Collinge C, Gibney J, & Mabey C. (2013). *Liderazgo y lugar*. Routledge.
- David FS. (2015). Leadership learning for complex organizations. *Researchgate*.
<https://www.cogentoa.com/article/10.1080/2331186X.2015.1017312/references>
- De la Poza J. (1995). *Determinación de una medida eficaz del liderazgo participativo*.
<https://books.google.com.pe/books?id=Z3fEDAEACAAJ&dq=liderazgo+participativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwisv7-YwJDpAhWwGLkGHVPCDucQ6AEINDAC>
- Delpierre JF. (2009). *Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total*.
https://books.google.com.pe/books?id=w_2NAQAACAAJ&dq=liderazgo+participativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwisv7-YwJDpAhWwGLkGHVPCDucQ6AEILTAB
- Den DN, House RJ, Hanges PJ, Ruiz SA, Dorfman P, Abdalla IA, & et al. (1999). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed? *The Leadership Quarterly*, 10(2), 219–256.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984399000181>
- Devore I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.

- Díaz F. (2006). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida* [Tesis de Grado]. Universidad Católica de Chile.
- García M. (2016). *Dirección pedagógica y liderazgo educativo: Prácticas eficaces en centros públicos andaluces* [Tesis de Maestría, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/43400>
- Gedikli B. (2009). The role of leadership in the success of participatory planning processes: Experience from Turkey. *European Urban and Regional Studies*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0969776408101684>
- Gento S. (2011). *Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*. UNED.
- Goleman D, Boyatzis R, & Mckee A. (2002). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. Plaza & Janes Editores, S.A.
- Hare AP. (1953). Small group discussions with participatory and supervisory leadership. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 48(2), 273–275. <https://psycnet.apa.org/record/1954-02410-001>
- Harman WW. (1981). Two contrasting concepts of participatory leadership. *Journal Theory Into Practice*, 20(4), 225–228. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00405848109542959?journalCode=htip20>
- Hernández F. (2009). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández R, Fernández C, & Baptista P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- James EA, Milenkiewicz MT, & Bucknam A. (2008). *Investigación de acción participativa para el liderazgo educativo: Uso de la toma de decisiones basada en datos para mejorar las escuelas*. SABIO.
- James S, & Jeong-Mi M. (2017). Gender differences in participatory leadership: An examination of principals' time spent working with others. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 12(8). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1172437>
- Kaufman BE. (2001). The theory and practice of strategic HRM and participative management: Antecedents in early industrial relations. *Human Resource Management Review*, 11(4), 505–533. https://www.researchgate.net/publication/223561072_The_Theory_and_Pra

ctice_of_Strategic_HRM_and_Participative_Management_Antecedents_in_Early_Industrial_Relations

- Kezar A. (2001). Investigating organizational fit in a participatory leadership environment. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 23(1). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13600800020047261>
- Kuchinke KP. (2006). Leadership and culture: Work-related values and leadership styles among one company's U.S. and German telecommunication employees. *Human Resource Development Quarterly*, 10(2). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920100205>
- Lewis RE, & Borunda R. (2011). Lived stories: Participatory leadership in school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 84(4). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00424.x>
- Luff P, & Webster R. (2014). Democratic and participatory approaches: Exemplars from early childhood education. *Management in Education*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0892020614547317>
- Lynn A. (1962). *The effect of participatory and supervisory leadership on group creativity*. Group Effectiveness Research Laboratory, Department of Psychology, University of Illinois.
- Lynn J. (2009). Between atomistic and participatory democracy: Leverage, leadership, and legitimacy in Israeli civil society. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0899764009334587>
- Lynne S. (1997). *Personal adoption of the fundamental nature of participatory leadership: An interview study of the transformation of elites' business practice*. George Washington University.
- Maasackers M, & Britta MD. (2013). Participatory approaches and the role of facilitative leadership. *Risk-Informed Management of European River Basins*, 29, 295–319. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-38598-8_11
- Macahuachi PB, & Gonzales KD. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado—2016* [Tesis Titulación, Universidad

- Nacional Amazónica de Madre de Dios, Facultad de Educación y Humanidades]. <http://190.116.37.5/handle/UNAMAD/228>
- Martos RB. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa de educación primaria N° 80386. Chepén- 2017* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11837/martos_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina I, Trasfi MD, Armenteros MD, & Reyna GM. (2015). Relación entre cultura – liderazgo: Evidencias en una institución de educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(4), 77–91. https://www.guzlop-editoras.com/web_des/adm01/gestion/pld1847.pdf
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Ministerio de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAblicas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manuaI%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montenegro IA. (2003). *Desempeño docente*. Magisterio.
- Montenegro IA. (2014). *Evaluación del desempeño docente*. Iztaccihuatl.
- Moomaw WE. (1984). Participatory leadership strategy. *New Directions for Higher Education*, 47, 19–30. <https://eric.ed.gov/?id=EJ308544>
- Moss R. (1981). Power, leadership, and participatory management. *Journal Theory Into Practice*, 20(4). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00405848109542958?journalCode=htip20>
- Obama SO, Eunice LA, & Orodho JA. (2015). Effect of principals' leadership styles on students' academic performance in public secondary schools in homa-bay county, Kenya. *Journal Of Humanities And Social Science*, 20(3), 51–60. <http://repository.rongovarsity.ac.ke/handle/123456789/1923>
- Ortrun S. (2011). *Liderazgo de acción: Hacia un paradigma participativo*. Springer Science & Business Media.

- Páez H, & Ramos M. (2000). Evaluación de las competencias profesionales del docente de la maestría en desarrollo curricular de la Universidad DE Carabobo: Opinión de los estudiantes. *Revista Ciencias de la Educación*, 1–21. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a2n19/2-19-2.pdf>
- Preston MG, & Heintz RK. (1949). Effects of participatory vs. Supervisory leadership on group judgment. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 345–355. <https://psycnet.apa.org/record/1950-01129-001>
- Ricra RA. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de Chorrillos – 2016* [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra_RRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez E. (2004). Organization and leadership in the participatory community. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 27(1). https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J005v27n01_02
- Sánchez SJ. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de la Urbanización Raúl Porras Barrenechea – Carabayllo, 2015* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1251>
- Smyth J. (1998). Finding the ‘enunciative space’ for teacher leadership and teacher learning in schools. *Journal Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 26(3). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359866980260303>
- Spindler JP, & George PS. (1984). Participatory leadership in the middle school. *Journal The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 57(7). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00098655.1984.10113869?journalCode=vtch20>
- Steinberg RA. (1981). *Participative leadership as a determinant of idea/suggestion generation: An experimental simulation*. Michigan State University. Department of Psychology.
- Tackie NO, Findlay HJ, Baharanyi N, Pierce A, & Journal of Extension. (2004). *Leadership training for transforming the community: A participatory approach*. 42(6). <https://www.joe.org/joe/2004december/rb3.php>

- Vroom VH, & Jago AG. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17–24. <https://psycnet.apa.org/buy/2006-23492-004>
- Vroom VH, & Yetton P. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburg Press.
- Wachira W, Gitumu M, & Mbugua Z. (2017). Effect of principals' leadership styles on teachers' job performance in public secondary schools in kieni west sub-county. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(8), 72–86. <https://karuspace.karu.ac.ke/handle/20.500.12092/2275>
- Woods P. (2005). *Liderazgo democrático en educación*. Paul Chapman Educational Publishing.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo Participativo	Estilo de toma de decisiones que fomenta el aporte de los subordinados, pero el máximo poder de toma de decisiones recae en el líder. (Kaufman, 2001)	Sin liderazgo Rasgo de liderazgo perfilado	Visionario	Visión única Trasmite y contagia visión	Ordinal
			Tutorial	Empoderamiento y mentoría	
			Afiliativo	Involucra al afiliación y pertenencia	
			Democrático	Consulta a todos Toma de decisiones democráticas	
			Timonel	Prioridad sobre los objetivos Baja consideración	
			Autoritario	Logro de imposición Poca comunicación y explicación Toma unilateral de decisiones Mínima delegación de responsabilidades	
			Habilidades generales de Liderazgo	Ser diferente Compromiso Iniciativa Valor y optimismo	
Desempeño docente	Montenegro (2003) el cumplimiento de sus deberes; está determinado por factores relacionados con el docente, el alumno y el entorno en sí.	Nivel I (Insatisfactorio) (<25%) Nivel II (Proceso) (<50%) Nivel III (Satisfactorio) (<75%) Nivel IV (Destacado) (<100%)	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Actividades motivadoras Actividades basados en problemas	Ordinal
			Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	Actividades e interacciones. Promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	
			Evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza.	

			Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente Mecanismos que emplea el docente	
			Regula positivamente el comportamiento de los alumnos	Eficacia de la implementación los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes.	

Anexo 02. Cuestionario de liderazgo participativo



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Autor original: Ortrun (2011)

Modificado por: Br. Torres Rodríguez, Francisco.

Buenos días, soy el Docente Francisco Torres Rodríguez estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar tus habilidades de liderazgo participativo. Los resultados permitirían sugerir a las autoridades de tu colegio para que se hagan actividades de refinamiento en habilidades blandas. Las respuestas son anónimas; es confidencial, y exclusivamente con fines académicos.

Te agradezco por tu participación.

INSTRUCCIÓN:

Por favor a continuación lee los enunciados y luego marca con una equis "x" la respuesta que consideres correcta de acuerdo a la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

2 Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

3 Me considero una persona minuciosa en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar a otras personas.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

4 Conozco bien a mis colaboradores y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

5 Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

6 Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 7 Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 8 Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 9 Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 10 Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 11 No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 12 Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 13 Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 14 Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 15 Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 16 Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 17 Busco activamente las opiniones de los demás como inspiración para ideas frescas y novedosas.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 18 Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 19 Cuando hay una crisis en el equipo, me controlan los nervios y no sé cómo gestionarla.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- 20 Soy una persona protectora con las personas que me obedecen, respeto a los que abiertamente me contradicen pero no perdono a los que me engañan.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Anexo 03. Ficha Técnica de cuestionario de liderazgo participativo

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO

1. Nombre del instrumento:
2. Autor original: Ortrun (2011)
3. Adaptación: Br. Torres Rodríguez, Francisco.
4. Administración: Individual, vía presencial, telefónica, WhatsApp
5. Duración: directo 10 minutos
6. Usuarios: Docentes y directivos de la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas
7. Puntuación y escala de calificación:

Escala de ítem

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Escala de dimensiones

Dimensión	Ítems		Categoría
Visionario	1,2,15	3	Sin liderazgo 0-33% (1-5) Rasgo de liderazgo +33 - <70% (6-10) Liderazgo perfilado +70% (11-15)
Tutorial	3,12,14	3	
Afiliativo	4,5,13	3	
Democrático	6,7,17	3	
Timonel	8,9,18	3	
Autoritario	10,11,20	3	
Liderazgo puro	16, 19	2	Sin liderazgo <= 60% (1-6) Con liderazgo > 60% (7-10)

Escala de variable

Dimensiones	Items	Categoría
7	20	Sin liderazgo 0-33% (1-33) Rasgo de liderazgo +33 - <70% (34-70) Liderazgo perfilado +70% (71-100)

Distribución de ítems

Visionario	1	Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común
	2	Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros
	3	Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo
Tutorial	4	Me considero una persona minuciosa en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar a otras personas
	5	Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando
	6	Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación
Afiliativo	7	Conozco bien a mis colaboradores y tengo un vínculo muy fuerte con ellos
	8	Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal
	9	Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros
Democrático	10	Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir
	11	Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz
	12	Busco activamente las opiniones de los demás como inspiración para ideas frescas y novedosas
Timonel	13	Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera
	14	Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos
	15	Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito
Autoritario	16	Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas
	17	No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo
	18	Soy una persona protectora con las personas que me obedecen, respeto a los que abiertamente me contradicen pero no perdono a los que me engañan.
Liderazgo puro	19	Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo
	20	Cuando hay una crisis en el equipo, me controlan los nervios y no sé cómo gestionarla

Anexo 04. Cuestionario de Desempeño docente

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor original: Ortrun (2011)

Modificado por: Br. Torres Rodríguez, Francisco.

Buenos días, soy el Docente Francisco Torres Rodríguez estudiante del programa académico de maestría en administración de la educación, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar tus habilidades de desempeño docente. Los resultados permitieran sugerir a las autoridades de tu colegio para que se hagan actividades de refinamiento en habilidades blandas. Las respuestas son anónimas; es confidencial, y exclusivamente con fines académicos.

Te agradezco por tu participación.

INSTRUCCIÓN:

Por favor a continuación lee los enunciados y luego marca con una equis "x" la respuesta que consideres correcta de acuerdo a la siguiente escala.

1	2	3	4
Casi Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre

Ítem	1	2	3	4
Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.				
1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.				
2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños				
3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.				
4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.				
Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivo para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes				

6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.				
7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones				
8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.				
9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.				
Desempeño 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.				
10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento				
11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen				
12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos				
13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones				
Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad				
14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.				
15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.				
16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.				
17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.				
Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes				
18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud				
19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material				
20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.				
21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no				
22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.				

Anexo 05. Ficha Técnica de la variable Desempeño Docente

NOMBRE DEL CUESTIONARIO	Cuestionario de Desempeño docente
ADMINISTRACION	Individual
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	Obtener información sobre el nivel de desempeño docente
DURACION DE LA PRUEBA	15 Minutos
AUTOR	Torres Rodríguez, Francisco MINEDU.
ADAPTADO	Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente (MINEDU, 2017)
DIMENSIONES	<p>Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p> <p>Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</p> <p>Desempeño 3: Evalúa el progreso del aprendizaje para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</p> <p>Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad</p> <p>Desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</p>
NÚMERO DE ÍTEMS POR DIMENSIONES	<p>Desempeño 1 (1-4) (4)</p> <p>Desempeño 2 (5-8) (4)</p> <p>Desempeño 3 (9-13) (5)</p> <p>Desempeño 4 (14-17) (4)</p> <p>Desempeño 5 (18-22) (5)</p> <p>Total ítems 22</p>

Puntaje de escala

1	2	3	4
Casi Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre

Categoría y puntaje por dimensión

Dimensiones	Ítems	Categoría (% rango)	Puntaje
Desempeño 1 (1-4)	4	Nivel I (Insatisfactorio) (<25%) Nivel II (Proceso) (<50%) Nivel III (Satisfactorio) (<75%) Nivel IV (Destacado) (<100%)	1-7
Desempeño 2 (5-8)	4		8-14
Desempeño 3 (9-13)	5		15-21
Desempeño 4 (14-17)	4		22 -25
Desempeño 5 (18-22)	5		

Categoría y puntaje por variable

Variable	Dimensiones	Ítems	Total	Categoría (% rango)	Puntaje
1	5	22	88	Nivel I (Insatisfactorio) (<25%)	0-22
				Nivel II (Proceso) (<50%)	23-44
				Nivel III (Satisfactorio) (<75%)	45-66
				Nivel IV (Destacado) (<100%)	67-88

Dimensión	Ítem	1	2	3	4	
Desempeño 1: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	1	Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.				
	2	Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños				
	3	Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.				
	4	Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.				
Desempeño 2: promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	1	Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivo para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes				
	2	Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.				
	3	Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones				
	4	La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.				
Desempeño 3: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	1	Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento				
	2	Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen				
	3	Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos				
	4	Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desenrollarlo.				
	5	Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones				

Desempeño 4: propicia un ambiente de respeto y proximidad	1	Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.				
	2	Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.				
	3	Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.				
	4	Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.				
Desempeño 5: regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	1	El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud				
	2	Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material				
	3	Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.				
	4	Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no				
	5	Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.				

VALIDEZ	Juicio de experto	
CONFIABILIDAD	Encuesta piloto – alfa de Crombach	

Anexo 06. Validación en confiabilidad de cuestionario de liderazgo participativo

Validación en confiabilidad de instrumento cuestionario de liderazgo participativo

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 docentes de la Institución Educativa Juan Alvarado 81028

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.	-,330	,899
2. Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros.	,815	,873
3. Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo.	,377	,885
4. Me considero una persona minuciosa en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar a otras personas.	,866	,867
5. Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando.	,801	,871
6. Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación.	,984	,860
7. Conozco bien a mis colaboradores y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.	,818	,878
8. Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal.	,894	,866
9. Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros.	,801	,871
10. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.	-,330	,899
11. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz.	-,330	,899
12. Busco activamente las opiniones de los demás como inspiración para ideas frescas y novedosas.	,804	,869

13. Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera.	,705	,873
14. Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos.	,694	,874
15. Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito.	,627	,879
16. Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.	-,037	,894
17. No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo.	,431	,884
18. Soy una persona protectora con las personas que me obedecen, respeto a los que abiertamente me contradicen pero no perdono a los que me engañan.	-,367	,900
19. Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo.	,949	,867
20. Cuando hay una crisis en el equipo, me controlan los nervios y no sé cómo gestionarla.	,000	,889

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	20

Dado que el coeficiente hallado es $0.886 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Anexo 07. Validación en confiabilidad de cuestionario de Desempeño docente

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 docentes de la Institución Educativa Juan Alvarado 81028

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Crombach.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.	-,319	,902
2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños	,799	,881
3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.	,349	,890
4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.	,859	,875
5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivo para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes	,810	,878
6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.	,980	,869
7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones	,824	,884
8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.	,907	,873
9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desarrollarlo.	,810	,878
10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento	-,319	,902
11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen	-,319	,902
12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos	,827	,875

13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones	,709	,880
14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.	,720	,879
15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.	,615	,885
16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.	-,046	,898
17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.	,446	,889
18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud	-,387	,903
19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material	,941	,875
20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.	,000	,893
21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no	-,319	,902
22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.	,827	,875

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	22

Dado que el coeficiente hallado es $0.886 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

Anexo 08: Validación en constructo de cuestionario de liderazgo Participativo y cuestionario desempeño docente

Matriz de validación experto cuestionario Liderazgo participativo

TÍTULO DE LA TESIS: EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80242, JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Liderazgo Participativo

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación				
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sé/a no opino	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
LIDERAZGO PARTICIPATIVO Es un estilo de toma de decisiones que promueve la contribución de los subordinados, pero el máximo poder de toma de decisiones pertenece al líder.	Visionario	Interés y orientación hacia la meta	1. Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.						✓		✓		✓		✓		
		Transmisión de valores	2. Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros.						✓		✓		✓		✓		
			3. Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo.						✓		✓		✓		✓		
	Tutorial	Ser minucioso	4. Me considero una persona minuciosa en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar a otras personas.						✓		✓		✓		✓		
		Superar metas	5. Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando.						✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación.						✓		✓		✓		✓		
	Afiliativo	Mantiene un trato cercano y amable	7. Conozco bien a mis colaboradores y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.						✓		✓		✓		✓		
8. Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal.								✓		✓		✓		✓			
Comunicación abierta		9. Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros.						✓		✓		✓		✓			
	Democrático	Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores	10. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.						✓		✓		✓		✓		
Fomenta el trabajo en equipo		11. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz.						✓		✓		✓		✓			
Busca soluciones		12. Busco activamente las opiniones de los demás						✓		✓		✓		✓			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		compartidas	como inspiración para ideas frescas y novedosas.						✓		✓		✓		✓		
	Timonel	Supervisión	13. Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera.						✓		✓		✓		✓		
		Le cuesta reaccionar ante el fracaso	14. Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos.						✓		✓		✓		✓		
		Resultados positivos	15. Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito.						✓		✓		✓		✓		
	Autoritario	Delegación de actividades	16. Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.						✓		✓		✓		✓		
		No acepta fracasos	17. No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo.						✓		✓		✓		✓		
		Protectora con las personas	18. Soy una persona protectora con las personas que me						✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		que obedecen	obedecen, respeto a los que abiertamente me contradicen pero no perdono a los que me engañan.							✓		✓		✓		✓		
Liderazgo puro.	Temor a tomar el control	19. Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo.								✓		✓		✓		✓		
	Control de nervios	20. Cuando hay una crisis en el equipo, me controlan los nervios y no sé cómo gestionarla.								✓		✓		✓		✓		



Mg. Melvin William De La Cruz Viloche

DNI: 19100680

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta sobre Liderazgo Participativo"

OBJETIVO: "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo participativo".

DIRIGIDO A: Personal docente y directivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: De La Cruz Viloche Melvin William

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:..... Magister en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Observado	No aprueba
X		



Mg. Melvin William De La Cruz Viloche

DNI: 19100680

Anexo 11: Validación en constructo de cuestionario desempeño docente

Matriz de Validación de Experto del instrumento de Desempeño Docente

TÍTULO DE LA TESIS: EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80242, JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA
Desempeño Docente

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación						Observación y/o recomendación					
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE Desempeño de sus deberes; está determinado por factores relacionados con el profesor, el alumno y el entorno mismo.	Desempeño 1: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Facilidad de encontrar oportunidades	1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.																
		Propongo actividades	2. Regularmente propongo actividades; por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo																

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			que afirmo por sus desempeños					✓		✓		✓		✓		
			3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.					✓		✓		✓		✓		
		Actividades simples pero didácticas	4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.					✓		✓		✓		✓		
			5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivo para que memoricen. Es importante esto para que					✓		✓		✓		✓		
	Desempeño 2: promueve el razonamiento, la creatividad	Ejercicios reproductivo						✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			puedan rendir en sus exámenes					✓		✓		✓		✓		
			6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.					✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo de pensamiento crítico	7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones					✓		✓		✓		✓		
			8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.					✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación						
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
Desempeño 3: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza			9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desarrollarlo.					✓		✓		✓		✓				
			10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento					✓		✓		✓		✓				
			11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen					✓		✓		✓		✓				
			12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos					✓		✓		✓		✓				
			13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos,					✓		✓		✓		✓				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			sino por diferentes situaciones.					✓		✓		✓		✓			
Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Respeto mutuo		14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.					✓		✓		✓		✓			
			15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.					✓		✓		✓		✓			
			16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.					✓		✓		✓		✓			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Fomentar el aprendizaje social y cooperativo	17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.					✓		✓		✓		✓		
	Desempeño 5: regula positivamente el comportamiento de los estudiantes		18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud					✓		✓		✓		✓		
			19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material					✓		✓		✓		✓		
			20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.					✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación				
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
			21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no					✓		✓		✓		✓		
			22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.					✓		✓		✓		✓		



Mg. Melvin William De La Cruz Viloche

DNI: 19100680

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta sobre Desempeño Docente"

OBJETIVO: "Con este instrumento se mide el nivel de Desempeño docente".

DIRIGIDO A: Personal docente y directivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: De La Cruz Viloche Melvin William

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:..... Magister en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Observado	No aprueba
X		



Mg. Melvin William De La Cruz Viloche

DNI: 19100680

2Matriz de validación experto cuestionario Liderazgo participativo

TÍTULO DE LA TESIS: EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80242, JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Liderazgo Participativo

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación				
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
LIDERAZGO PARTICIPATIVO Es un estilo de toma de decisiones que promueve la contribución de los subordinados, pero el máximo poder de toma de decisiones pertenece al líder.	Visionario	Interés y orientación hacia la meta	1. Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común.						X		X		X		X		
		Transmisión de valores	2. Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros.						X		X		X		X		
			3. Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo.						X		X		X		X		
	Tutorial	Ser minucioso	4. Me considero una persona minuciosa en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar a otras personas.						X		X		X		X		
		Superar metas	5. Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando.						X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación.						X		X		X		X		
	Afiliativo	Mantiene un trato cercano y amable	7. Conozco bien a mis colaboradores y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.						X		X		X		X		
8. Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal.								X		X		X		X			
Comunicación abierta		9. Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros.						X		X		X		X			
	Democrático	Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores	10. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.						X		X		X		X		
Fomenta el trabajo en equipo		11. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz.						X		X		X		X			
Busca soluciones		12. Busco activamente las opiniones de los demás						X		X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe / No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		compartidas	como inspiración para ideas frescas y novedosas.						X		X		X		X		
	Timonel	Supervisión	13. Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera.						X		X		X		X		
		Le cuesta reaccionar ante el fracaso	14. Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos.						X		X		X		X		
		Resultados positivos	15. Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito.						X		X		X		X		
	Autoritario	Delegación de actividades	16. Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.						X		X		X		X		
		No acepta fracasos	17. No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo.						X		X		X		X		
		Protectora con las personas	18. Soy una persona protectora con las personas que me						X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación				
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
		que obedecen	obedecen, respeto a los que abiertamente me contradicen pero no perdono a los que me engañan.									X					
Liderazgo puro		Temor a tomar el control	19. Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo.									X					
		Control de nervios	20. Cuando hay una crisis en el equipo, me controlan los nervios y no sé cómo gestionarla.									X					



Mg. Manuel Agustín Reyes Ordoño

DNI: 19038812

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta sobre Liderazgo Participativo"

OBJETIVO: "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo participativo".


DIRIGIDO A: Personal docente y directivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Reyes Ordoio Manuel Agustin

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Observado	No aprueba


Mg. Manuel Agustin Reyes Ordoio
DNI: 19038812

Anexo 11: Validación en constructo de cuestionario desempeño docente

Matriz de Validación de Experto del instrumento de Desempeño Docente

TÍTULO DE LA TESIS: EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80242, JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA
Desempeño Docente

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE Desempeño de sus deberes; está determinado por factores relacionados con el profesor, el alumno y el entorno mismo.	Desempeño 1: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Facilidad de encontrar oportunidades	1. Me es fácil encontrar oportunidades para que participen. TODOS mis alumnos, de hecho cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.					X		X		X				
		Propongo actividades	2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo					X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			que afirmo por sus desempeños					X		X		X		X		
		Actividad es simples pero didácticas	3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.					X		X		X		X		
			4. Tengo 3 tipos de material para que participen u hagan actividades, básico-elemental, medio – y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.						X		X		X		X	
	Desempeño 2: promueve el razonamiento, la creatividad	Ejercicios reproductivo	5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivo para que memoricen. Es importante esto para que					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			puedan rendir en sus exámenes					X		X		X				
			6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias, interpretación, evaluación.					X		X		X				
		Desarrollo de pensamiento crítico	7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuentos y tradiciones					X		X		X				
			8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.					X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño 3: evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.			9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desarrollarlo.					X		X		X		X		
			10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro auxiliar para hacer seguimiento					X		X		X		X		
			11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen					X		X		X		X		
			12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos					X		X		X		X		
			13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos,					X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			sino por diferentes situaciones					X		X		X		X			
	Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Respeto mutuo	14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.					X		X		X		X			
15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.							X		X		X		X				
16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia, muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.							X		X		X		X				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación						
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
		Fomentar el aprendizaje social y cooperativo	17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.					X		X		X						
	Desempeño 5: regula positivamente el comportamiento de los estudiantes		18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud					X		X		X						
			19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, fabulas y mucho material					X		X		X						
			20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coaccionar y ser severo.					X		X		X						

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no					X		X		X		X		
			22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de logro, aplicando estrategias como el contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.					X		X		X		X		


 Mg. Manuel Agustín Reyes Ordoño
 DNI: 19038812

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta sobre Desempeño Docente"

OBJETIVO: "Con este instrumento se mide el nivel de Desempeño docente".

DIRIGIDO A: Personal docente y directivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Reyes Ordoio Manuel Agustín

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:..... Magister en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Observado	No aprueba


~~Mg. Manuel Agustín Reyes Ordoio~~
DNI: 19038812

3 Matriz de validación experto cuestionario Liderazgo participativo

TÍTULO DE LA TESIS: EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80242, JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Liderazgo Participativo

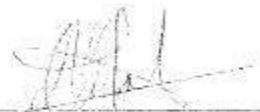
Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios (calificación) o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe/No opina	De acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO PARTICIPATIVO Es un estilo de toma de decisiones que promueve la contribución de los subordinados, pero el máximo poder de toma de decisiones pertenece al líder.	Visionario	Interés y orientación hacia la meta	1. Descubra los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta de común.															
			2. Intento ser honesto y transparente cuando hablo con mis compañeros.															
	Tutorial	Transmisión de valores	3. Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo.															
			4. Me considero una persona motivada en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar a otras personas.															
		Superar metas	5. Exijo superar las metas que consiga mi equipo con el fin de seguir mejorando.															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe/No opina	De acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable	Afiliativo	Mantiene un trato cercano y amable	5. Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación.													
			7. Conozco bien a mis colaboradores y tengo un vínculo muy fuerte con ellos.													
			8. Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal.													
	Democrático	Comunicación abierta	9. Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros.													
			10. Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.													
			11. Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz.													
		Busca soluciones	12. Busco activamente las opiniones de los demás.													

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe la opción	De acuerdo totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		compañías	como inspiración para ideas nuevas y novedosas.					2		2		4		4		
	Tímido	Supervisión	13. Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera.					2		2		2		2		
		Le cuesta reaccionar ante el fracaso.	14. Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos.					2		2		2		2		
		Resultados positivos	15. Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito.					2		2		2		2		
	Asertivo	Delegación de actividades	18. Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas.					2		2		2		2		
		No acepta fracasos	17. No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo.					2		2		2		2		
		Protección con las personas	19. Soy una persona protectora con las personas que me					2		2		2		2		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación				
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
		que obedecen	obedecen, respeto a los que absolutamente me contradicen pero no perdono a los que me engañan.														
	Liderazgo puro	Temor a perder el control	19. Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo.														
	Liderazgo híbrido	Control de nervios	20. Cuando hay una crisis en el equipo, me controlan los nervios y no sé cómo gestionarla.														


 Mg. Norma Elizabeth Alayo Luján

DNI: 43589819

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta sobre Liderazgo Participativo"

OBJETIVO: "Con este instrumento se mide el nivel de liderazgo participativo".

DIRIGIDO A: Personal docente y directivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alayo Luján Norma Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación/Magister en Psicología educativa

VALORACIÓN:

Aprobado	Observado	No aprueba


Mg. Norma Elizabeth Alayo Luján
DNI: 43589819

3 Matriz de Validación de Experto del instrumento de Desempeño Docente

TÍTULO DE LA TESIS: EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80242, JOSÉ MARÍA ARGUEDAS 2020.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA Desempeño Docente

Coloque un ASPA (X) en (SI) si cumple los criterios calificación o (NO) si no cumple los criterios

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación				Observación y/o recomendación						
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE. Desempeño de sus deberes: está determinado por factores relacionados con el profesor, el alumno y el entorno mismo.	Desempeño 1: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Facilidad de encontrar oportunidades	1. No es fácil encontrar oportunidades para que participen TODOS mis alumnos, de hecho cada 3 clases de la misma materia ya han participado todos.															
		Propone actividades	2. Regularmente propongo actividades, por lo menos 1 a la semana, más de la mitad de mis alumnos se involucran fuertemente en estas, lo que afirmo por sus desempeños.															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación						Observación y/o recomendación		
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desempeño 2: promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Actividad es simples pero didácticas	3. Dado que no todos los alumnos tienen la misma vocación e inteligencia específicas tengo actividades simples pero didácticas donde logro que todos tengan alto rendimiento.					X		X			X				
		4. Tengo 3 tipos de material para que participen o hagan actividades, básico, elemental, medio - y alto, así logro que todos los alumnos no se sientan frustrados.					X		X		X		X			
	Ejercicios reproductivo	5. Es difícil que piensen o innoven los alumnos, por lo que es necesario ejercicios reproductivo para que memoricen. Es importante esto para que puedan rendir en sus exámenes.					X		X		X		X			
	Desarrollo de pensamiento crítico	6. Siempre intento desarrollar el pensamiento crítico, las metáforas, inferencias					X		X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			interpretación, evaluación														
			7. Siempre es viable desarrollar pensamiento crítico, dentro de la cultura del alumno, pensamiento crítico a situaciones del campo, la agricultura, ganadería, geografía, cuartos y tradiciones				2		2		2		2				
			8. La mayoría (más de la mitad) responden bien al pensamiento crítico, la metacognición, y lo demuestran siendo con trabajos que destacan por su creatividad.				2		2		2		2				
			9. Se puede decir que si responden al pensamiento crítico pues uno les da la hebra del ovillo y ellos son capaces de desarrollarlo.				2		2		2		2				
			10. Siempre se revisa el progreso de los alumnos, requiere de registro				2		2		2		2				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			auxiliar para hacer seguimiento														
			11. Me apalanco de los alumnos que más saben para mejorar el rendimiento de los rezagados y haciendo que cooperen					2		X		2			2		
			12. Se hace un perfil de rezagados de cada aula y se tiene monitoreo con ellos					2		2		2			2		
			13. Es necesario hacer trabajos de realimentación y adaptación para alumnos rezagados, no necesariamente por aspectos cognoscitivos, sino por diferentes situaciones					2		2		2			2		
	Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y...	Respeto mutuo	14. Para mí es indispensable el respeto mutuo entre alumnos y alumno docente, está presente siempre en el aula.					2		2		2			2		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			15. Es necesario enseñar empatía, asertividad, adecuado lenguaje, comportamiento verbal y no verbal.					2		2		2		2		
			16. Es necesario enseñar que está mal la violencia, los diferentes tipos de violencia y la intolerancia. muchas veces los alumnos erróneamente piensan que es normal algunos tipos de violencia, en particular verbal.					2		2		2		2		
		Fomentar el aprendizaje social y cooperativo	17. Es fundamental fomentar el aprendizaje social y cooperativo como medio de enseñanza de habilidades blandas.					2		2		2		2		
	Desempeño S: requiere positivamente		18. El comportamiento se refuerza sutilmente mediante disciplina, no ordenando y sometiendo, sino cuánto gana y pierde con su actitud					2		2		2		2		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación		
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			19. Es importante en la formación y a través de trabajo en equipo que desarrollen habilidades blandas y que los resultados cooperativos son mejores que el uso de la fuerza. Hay evidencia histórica, tabulas y mucho material															
			20. Tengo un conjunto de estrategias para mantener la disciplina sin imposición, sin coacción y ser severo.															
			21. Es importante preparar el aula y su clima para evitar tener que ser severo, para evitar el maltrato psicológico del alumno intencionado o no															
			22. Es importante ser inspiración y empoderado de la actitud, de la necesidad de Ingre, aplicando estrategias como el															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendación			
				Casi nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
			contrato de Ulises, para que los alumnos mejoren su actitud, su residencia, necesidad de logro y competitividad.																



Mg. Norma Elizabeth Alayo Luján

DNI: 43589819

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de encuesta sobre Desempeño Docente"


OBJETIVO: "Con este instrumento se mide el nivel de Desempeño docente"

DIRIGIDO A: Personal docente y directivo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alayo Luján Norma Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación/Magister en Psicología educativa

VALORACIÓN:

Aprobado	Observado	No aprueba
		



Mg. Norma Elizabeth Alayo Luján

DNI: 43589819

Anexo 09. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio	Dimensión	Escala de Medición
¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020?	<p>GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS -Determinar el nivel de liderazgo participativo en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p> <p>-Determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión Visionario y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p> <p>-Determinar la relación entre la dimensión Tutorial y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p>	<p>Ho: No existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p> <p>Ha: Existe relación entre el liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.</p>	Liderazgo Participativo	Visionario	
				Tutorial	
				Afiliativo	
				Democrático	
				Timonel	
				Autoritario	
			Habilidades generales de Liderazgo		
			Desempeño docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	
				Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	
				Evalúa el progreso de los estudiantes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	
Propicia un ambiente de respeto y proximidad					
Regula positivamente el comportamiento de los alumnos					

	<ul style="list-style-type: none">-Determinar la relación entre la dimensión Democrático y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.-Determinar la relación entre la dimensión Timonel y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.-Determinar la relación entre la dimensión Autoritario y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.-Determinar la relación entre la dimensión Habilidades generales de Liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80242, José María Arguedas 2020.				
--	--	--	--	--	--

Anexo 10. Base de datos resultados de encuesta liderazgo participativo

Ppt 01	5	5	1	5	3	4	1	5	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	1	1
Ppt 02	3	1	3	4	3	4	5	3	4	4	1	5	2	3	5	4	3	3	4	1
Ppt 03	4	5	2	5	2	4	4	3	1	5	4	1	2	1	2	3	3	1	1	2
Ppt 04	3	1	4	4	3	1	2	3	2	1	4	1	1	3	3	5	3	5	4	4
Ppt 05	4	2	2	5	1	4	1	4	1	1	5	1	3	1	2	1	4	3	2	3
Ppt 06	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2
Ppt 07	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3
Ppt 08	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4
Ppt 09	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	3	3	2
Ppt 10	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3
Ppt 11	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
Ppt 12	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
Ppt 13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
Ppt 14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
Ppt 15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
Ppt 16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
Ppt 17	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4

