

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE NUEVO CHIMBOTE**

Tesis para obtener el grado académico de
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTOR (ES)

Br. Rosa Elena Abad Abad

Br. July Janethe Castañeda Palomino

ASESOR (A)

Dr. Ronal Elvis Suárez Quiroz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO, PERÚ

2019

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Página de conformidad del asesor

Conformidad de Asesor

Yo, **Ronal Elvis Suárez Quiroz** con DNI N° 43374447, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: "**Estilos de Liderazgo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Nuevo Chimbote**", presentado por los(as) maestrandos(as), Rosa Elena Abad Abad con DNI N°32955973 y July Janethe Castañeda Palomino con DNI N°32974385 informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 24 de Setiembre de 2020



.....
Ronal Elvis Suárez Quiroz
Asesor

Dedicatoria

Al Rey de reyes que me concedió la vida, a su gracia que me acompaña en todo momento de mis fortalezas y debilidades ; haciendo cosas admirables en cada circunstancia de mi vida y gobernándome eternamente con su fuerza .

July

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que mi corazón puede emanar, dedico principalmente a Dios.

Rosa

Agradecimiento

Se agradece a todos los que me brindaron su apoyo como son:

Al creador por convertir el mar en tierra firme dándome el sustento para llegar hasta donde he llegado, y glorificarle en todo lo que él ha hecho por mí.

A mis hijos , quienes a lo largo de toda mi vida me han apoyado y motivado mi formación académica. Gracias por todo su amor.

A la UCT por darme la oportunidad de estudiar la maestría y ser un mejor profesional y poder transmitir conocimiento a las generaciones venideras.

July

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A mi madre, quien a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, su tenacidad y lucha interminable han hecho de ellas un gran ejemplo a seguir.

A mis profesores porque durante toda mi carrera profesional aportaron a mi formación, por sus consejos, su enseñanza y además por su amistad.

Rosa

Declaratoria legitimidad de autoría

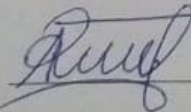
DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, ROSA ELENA ABAD ABADcon
DNI 32955973 y JULY JANETHE CASTAÑEDA
PALOMINOcon DNI 32974385
egresados de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los
procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de
la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada:
“ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE NUEVO CHIMBOTE”, la
que consta de un total de 67 páginas, en las que se incluye 8 tablas
y 2 figuras, más un total de 14 páginas en apéndices.

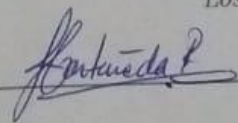
Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Rosa Elena Abad Abad
DNI 32955973



July Janethe Castañeda Palomino
DNI 32974385

Índice

Página de autoridades	¡Error! Marcador no definido.
Página de conformidad del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Formulación de objetivos	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.2 Bases teórico científicas	7
2.3 Marco conceptual	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Formulación de hipótesis	15
2.3.1. Hipótesis general	15
2.3.2. Hipótesis específicas	15
2.5 Operacionalización de Variables	15
Capítulo III: METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo de investigación	21
3.2 Método de investigación	21
3.3 Diseño de investigación	21
3.4 Población, muestra y muestreo	22
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	22
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.7 Ética investigativa	24
Capítulo IV: RESULTADOS	25
4.1 Presentación y análisis de resultados	25
4.2 Prueba de hipótesis	28
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	37
BIBLIOGRAFÍA	40
APÉNDICES Y ANEXOS	43
ANEXO 1: Cuestionario de liderazgo directivo	43
ANEXO 2: Ficha técnica del instrumento para la variable Independiente	45
ANEXO 3: Cuestionario de desempeño docente	47
ANEXO 4: Ficha Técnica de Desempeño Docente	51
ANEXO 5: Matriz de consistencia	52
ANEXO 6: Testimonios fotográficos	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 7: Carta de consentimiento informado	54
ANEXO 8: Base de datos de la variable estilos de liderazgo	55
ANEXO 9: Base de datos de la variable desempeño docente	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estilo de liderazgo predominante en los docentes	25
Tabla 2 Nivel de desempeño docente	26
Tabla 3 Pruebas de normalidad	28
Tabla 4 Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente	28
Tabla 5 Relación entre el estilo liderazgo autoritario- coercitivo y el desempeño docente.....	29
Tabla 6 Relación entre el estilo liderazgo autoritario - benevolente y el desempeño docente	30
Tabla 7 Relación entre el estilo liderazgo consultivo y el desempeño docente.....	31
Tabla 8 Relación entre el estilo liderazgo participativo y el desempeño docente	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estilos de liderazgo predominante en los docentes	25
Figura 2 Niveles de desempeño docente	27

RESUMEN

El presente informe de tesis tuvo como propósito determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, 2019, para ello el tipo de estudio empleado fue el descriptivo correlacional, así también el método de investigación bajo el cual estuvo la presente investigación fue el hipotético deductivo, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal o transaccional. Se conformó una muestra conformada por 20 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”; se utilizó como instrumento de recolección de datos tanto para la variable estilos de liderazgo como desempeño docente, el cuestionario. Finalmente, los resultados arrojaron que mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, un nivel de correlación moderado de 0.638 entre las variables objeto de estudio, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.005, cifra que es menor a 0.05 (5%), entonces con el mencionado resultado, se permite concluir que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la institución objeto de estudio.

Palabras clave: liderazgo, desempeño docente, educación, liderazgo coercitivo, liderazgo participativo.

ABSTRACT

The purpose of this thesis report was to determine the relationship between leadership styles and teaching performance in the Educational Institution No. 88061 “José Abelardo Quiñones”, 2019, for this the type of study used was the correlational descriptive, as well as The research method under which the present investigation was the deductive and hypothetical one, with a non-experimental cross-sectional or transactional research design. A sample of 20 teachers from the primary level of the Educational Institution No. 88061 “José Abelardo Quiñones” was formed; The questionnaire, which was applied to the representative sample of the population, was used as a data collection instrument for both the leadership styles and teaching performance variable. Finally, the results showed that through the application of the Spearman Rho coefficient, a moderate correlation level of 0.638 among the variables under study was also significant at 5%, given that the level of significance obtained was 0.005, a figure that is less than 0.05 (5%), then with the aforementioned result, it is possible to conclude that there is a relationship between leadership styles and teacher performance in the institution under study.

Keywords: leadership, teacher performance, education, coercive leadership, participatory leadership.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En nuestros días, a escala internacional se evidencia constantemente que los líderes educativos carecen de capacidad para conducir y motivar al personal que tiene bajo su cargo para la mejora constante de los establecimientos y cumplimiento de proyectos en común; asimismo, su espíritu de liderazgo de las instituciones educativas pasa por alto su recurso humano con el cual podría transformar positivamente la calidad educativa. En publicaciones de revistas, Leithwood (2009), plantea que “el liderazgo es un fenómeno social, implica un propósito y una dirección, es contextual y contingente y es una función” (p. 56).

De la misma forma, plantea que unos conjuntos de prácticas son valiosos independientemente del contexto en que el liderazgo se desarrolle. Entre otras, establecer rumbos a través de la identificación y articulación de una visión y el establecimiento de altas expectativas de rendimiento; desarrollar a las personas, rediseñar la organización, especialmente la cultura escolar.

A este planteamiento el liderazgo en las instituciones no le da la debida atención a su personal, todavía no se asume que generar buenas relaciones interpersonales en los docentes de una institución educativa ayudara a su labor directiva. Solo recientemente América Latina parece estar tomando cierta conciencia sobre la importancia de incluir entre las políticas educativas la promoción del liderazgo directivo escolar. Así, varios países en el último lustro han empezado a generar iniciativas dirigidas a empoderar a sus directivos escolares; no obstante, la ausencia de investigación sistemática e incluso de las más elementales estadísticas al respecto— hace que muchas de estas medidas se estén dando “a ciegas”, o solamente como una mera reproducción no contextualizadas.

“En el plano internacional, existe un consenso sobre la necesidad de focalizar el trabajo de los directores en su función pedagógica y en acciones que mejoren la motivación y capacidad de los profesores, priorizándolas por sobre las labores administrativas” (McKinsey y Company, 2007).

Al reconocer la necesidad de replantear las funciones del líder directivo para que prime además de otros aspectos el desarrollo de personas, teniendo en cuenta capacidades que

fortalezcan las relaciones interpersonales entre docentes puesto que considero que es todavía una problemática no asumida ni considerada por los líderes directivos de las instituciones educativas a nivel latino. De hecho, existen escasos investigadores dedicados a estudiar sistemáticamente este fenómeno y son raras las publicaciones en revistas especializadas.

En consecuencia las instituciones educativas objeto de estudio, no siendo ajena a esta problemática es afectada por esta situación donde los docentes no tienen una base implementada respecto a las buenas relaciones interpersonales, puesto que no son motivados en sus esfuerzos, los conflictos carecen de mediador por ende no se encuentran metas comunes en beneficio de la institución. En esta perspectiva se considera pertinente profundizar el conocimiento científico respecto a la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales por el líder directivo pues se considera que el liderazgo es fundamental en una organización educativa, en la medida que exista un buen liderazgo, independientemente del tipo o estilo que se asuma, incidir en el desarrollo de las personas según Leithwood, es decir sentar bases en las relaciones interpersonales de los docentes como sustento a su labor directiva para cumplir las metas que se puedan proponer para mejorar la calidad de su servicio.

A nivel local, se tiene a la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, la cual presenta una serie de escenarios negativos respecto al desempeño docente, teniendo indicios de que ello se encuentra relacionado a los estilos de liderazgo del director de la institución educativa, ello se evidencia en hechos observados por los propios docentes, tales como el modo autoritario de gestión por parte del director de la institución, así también, no se tiene una comunicación asertiva con el mismo, respecto a los docentes, existen pequeños grupos de estos que cuentan con una relación amical con el director, permitiéndose a estos el llegar a la institución fuera del horario permitido, de igual modo, a los docentes que no pertenecen a este grupo, simplemente se ignoran sus opiniones y desestiman algún tipo de apoyo, a su vez, los docentes no pertenecen a este grupo, generalmente cumplen con sus funciones propios del cargo, desarrollando sus sesiones eficientemente, sin embargo, algunos docentes que forman parte del grupo que mantiene una relación amical con el director, suelen no cumplir a totalidad con el horario asignado al desarrollo de sus sesiones; ante los hechos antes mencionados, se conjuga la interrogante que se formula en el siguiente punto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1: ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en los docentes de la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”?

P.E.2: ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el estilo liderazgo autoritario- coercitivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre el estilo liderazgo autoritario - benevolente y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”?

P.E.5: ¿Cuál es la relación entre el estilo liderazgo consultivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”?

P.E.6: ¿Cuál es la relación entre el estilo liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1: Identificar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones” -2019

O.E.2: Determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones” -2019

O.E.3: Determinar la relación entre el estilo liderazgo autoritario- coercitivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

O.E.4: Determinar la relación entre el estilo liderazgo autoritario - benevolente y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

O.E.5: Determinar la relación entre el estilo liderazgo consultivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

O.E.6: Determinar la relación entre el estilo liderazgo participativo y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

1.4 Justificación de la investigación

El presente informe de tesis de investigación cobrará vital importancia, debido a que el papel del líder de la escuela, además de asegurar una gestión efectiva y de calidad se preocupe también del aspecto pedagógico dejando de lado las tradicionales funciones administrativas y burocráticas que venían realizando para focalizar su labor en lo pedagógico cuyo eje de acción son los aprendizajes de calidad que deben recibir los estudiantes.

La importancia del informe de tesis radica en poder brindar a los líderes directivos las pruebas necesarias para que asuman su función con responsabilidad y un real compromiso con el servicio que brinda la institución dado que influyen en los modos como los enseñantes organizan y llevan a cabo la enseñanza y los modos como los estudiantes aprenden.

Por las razones antes expuestas, el presente informe de tesis se realizó para evaluar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, asegurando una educación equitativa, inclusiva y de calidad para las presentes y futuras generaciones de alumnos, bajo un liderazgo compartido entre quienes lideran las instituciones y los encargados de conducir los procesos pedagógicos en el aula.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación generará reflexión y discusión tanto sobre el conocimiento existente del área investigada, como dentro del ámbito de las teorías psicopedagógicas, ya que se mencionan aquellas que se aplican al desempeño docente y al liderazgo directivo, lo cual necesariamente conlleva hacer epistemología del conocimiento existente.

Desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos producto de la relación entre las variables objeto de estudio, contribuyen a resolver y responder el problema de investigación, además de explicar y demostrar el contexto problemático concerniente a identificar estilo de liderazgo predominante y el nivel de desempeño docente, puntos que serán de utilidad científica y académica para Instituciones Educativas.

Por último, desde el punto vista metodológico esta investigación generará una información que permitirá tomar decisiones inmediatas al encontrar una propuesta de

estrategias para mejorar tanto el liderazgo directivo como el desempeño docente para generar conocimiento válido y confiable para ser utilizado en futuras investigaciones.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Después de haber indagado en el medio internacional y nacional con el fin de encontrar investigaciones que estén relacionados a la preocupación científica sobre el tema que me ocupa tenemos a:

En el ámbito internacional, Raxuleau (2014), en la investigación de posgrado denominada: Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente, para ello se empleó un tipo de investigación descriptivo correlacional, de corte transversal. La población estuvo compuesta por 31 docentes, 1 director y 1 subdirector, a quienes se les aplicaron como instrumento el cuestionario. Llegó a la conclusión mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, que el liderazgo del director incidía de forma proporcional con el desempeño pedagógico docente, es decir, existe relación positiva entre las mencionadas variables, en un nivel moderado de 0.689, con un alto grado de significancia.

Del mismo modo para Fernández (2010), realizó su tesis de posgrado: Liderazgo del Director y Desempeño Docente en la I y II Etapa de la Educación Básica (Venezuela), empleando para ello un diseño de investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 40 docentes participantes de la I y II etapa de la educación básica, así también, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegó a la conclusión que, con la aplicación de R de Pearson, se encontró que existe relación positiva proporcional entre las variables objeto de estudio, en un nivel de correlación moderada de 0.88, con lo cual se infiere que el liderazgo directivo incide de forma directa proporcional en el desempeño docente, es decir, que al aumentar el nivel de una variable, también aumenta el nivel de la otra en la misma proporción, dado que también es positiva la correlación.

En el ámbito nacional, Reyes (2013), realizó la investigación de posgrado titulada Estilos de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Ventanilla – Callao, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo

correlaciona, no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 33 docentes, a quienes se les aplicaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Se llegó a la conclusión que, al aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se evidenció que no existe correlación entre las variables objeto de estudio, rechazando así la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula que establece que no existe relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, además de ello, se encontró que el desempeño docente está más vinculado con otros factores tales como el clima organizacional, escolar, además de encontrarse en un nivel regular etc.

Para Arana & Coronado (2017), la investigación de posgrado denominada Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución parroquial en el distrito de San Isidro, empleándose un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 42 docentes y 3 personales directivos, a quienes se les aplicaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario, medido basado en la escala de Likert. Se llegó a la conclusión que según el coeficiente Rho de Spearman aplicado, existe correlación positiva directa entre las variables en estudio, así también, se identificó que estilo de liderazgo que más predomina en la institución fue el liderazgo transformacional, por otro lado, respecto al desempeño docente, según evaluación, estos tenían un desempeño en un nivel alto.

Asimismo Mestanza (2017), en su investigación de posgrado titulada Liderazgo Pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio De Jicamara , del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana; para ello la investigación estuvo bajo el diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes y 1 director, a quienes se les aplicaron como instrumento el cuestionario. Finalmente llegó a la conclusión mediante la aplicación de la prueba Chi – Cuadrado de Pearson, que no existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente, con lo cual se permitió inferir que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de la investigación.

Con respecto al ámbito local Maceda (2016), en su tesis de posgrado titulada Liderazgo del Director y Desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, en

Chimbote y Nuevo Chimbote. Metodológicamente estuvo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 1 director y 20 docentes de la institución en estudio, a quienes se les aplicaron como instrumento el cuestionario basado en la escala de Likert. Finalmente se llegó a la conclusión que mediante la aplicación del coeficiente de correlación R de Pearson, se obtuvo una correlación directa moderada positiva en un nivel moderado de 0.754, entre el liderazgo del director y el desempeño docente, así también, se identificaron los niveles de liderazgo, el cual estuvo en una escala regular y el nivel de desempeño docente, en una escala alta.

Del mismo modo Tipiani (2015), en su tesis de posgrado titulada El liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la provincia de Aija-Ancash; para ello se empleó en enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 1 director, 1 sub director y 24 docentes pertenecientes a la institución objeto de estudio, a quienes se les aplicaron como instrumento el cuestionario. Finalmente se llegó a la conclusión que el 41% de los docentes, manifestaron que el director presenta un estilo de liderazgo consultivo, del mismo modo, respecto a su desempeño, los docentes que manifestaron que el director presentaba un estilo de liderazgo consultivo, obtuvieron logros previstos y también destacados en su desempeño, finalmente, mediante la aplicación de Rho de Spearman, se evidenció que existe correlación entre las variables objeto de estudio.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Definiciones de Liderazgo Directivo

Evans y Lindsay (2000), explican respecto al liderazgo directivo como “un conjunto de habilidades que se desarrollan a lo largo de la vida de la persona, considerando las características personales (carácter, habilidad, destreza), los roles (figura, enlace, tomador de decisiones, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder” (p.121).

Por otra parte, Siliceo, Angulo y Siliceo (2001), afirman que “todo líder tiene que poseer cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe

y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación)” p. 41.

Del mismo modo, Cueva (2008), señala que un líder es “la persona que cumple con las responsabilidades y ayuda a los demás a desarrollar sus capacidades y fortalezas, mencionan también que se debe variar el estilo de liderazgo, entre los cuales menciona al: líder autócrata, líder participativo y líder liberal” (p. 29).

El liderazgo es un ingrediente necesario en toda institución, teniendo como fin plantear, delimitar y desarrollar de forma eficiente al recurso humano y material para lograr los objetivos de una organización.

Teorías del liderazgo

La teoría de contingencias de Fiedler, explicado por Stoner (1989), refiere que este modelo propone que el éxito del liderazgo depende del estilo del líder y como aborda las diferentes situaciones, es decir que la eficacia depende del estilo de liderazgo. De acuerdo con esta teoría, el personal directivo debe tener conocimiento acerca del estilo de liderazgo que emplea, además hacer una introspección, de tal forma que se identifique aspectos negativos que se deban mejorar como líder dentro de una institución. (p. 28)

Por otro lado, la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, expuesto por Stoner (1989), describe que

El estilo de liderazgo y gestión que emplea el director, se encuentra referido al entorno que lo rodea, en ese sentido, se desarrolla en función a los actores de sistema educativo, por lo tanto, este sufrirá cambios de acuerdo a la variación de la madurez de los actores, esto tiene que ver con lo psicológico y profesional. (p. 59)

La teoría de Evans y House, referido por Stoner (1989), describe que

El líder tiene como propósito nato, el brindar y promover el apoyo para y entre sus seguidores, alentándolos al cumplimiento de las metas u objetivos, siendo este entonces la guía que permitirá darles la dirección que deberán seguir. (p. 74)

Por otro lado, la Teoría de liderazgo de Likert, descrita por Reyes (2014), determina que existen 4 sistemas administrativos, los cuales presentan a su vez cuatro estilos bien diferenciados, siendo este el autoritarismo-coercitivo, así también, se tiene el estudio autoritario-benevolente, además del participativo y por último el estilo consultivo, basándose en la comprensión del comportamiento de los líderes. (p. 23)

Ahora bien, El liderazgo directivo se ocupa de desarrollar el sentido de responsabilidad de sus colaboradores para realizar la tarea encomendada, asimismo enseña a quienes dirige a valorar sus acciones., para ello la gestión educativa, desempeño y el cumplimiento de funciones del líder son de vital importancia.

Según Monroy (2013) , es definida como “el proceso de conducción de una Institución Educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica y eficiencia administrativa” (p. 124).

Dimensiones del liderazgo Directivo

Según la teoría de Likert existen cuatro dimensiones de liderazgo, los cuales serán descritos a continuación.

Según Sorados (2010), el **liderazgo Autoritario-Coercitivo**, estilo que se caracteriza a un líder por ser autoritario, que no le tiene confianza a sus seguidos ni ellos a el, además, el cumplimiento de los objetivos y metas se encuentran basadas en castigos, no obstante, de manera muy ocasional ofrece recompensas, sin embargo, es el quien solamente toma las decisiones en la institución. (p. 15)

De acuerdo a lo que se menciona respecto a la dimensión, está referida a la actuación individualista del director, haciendo sentir su poder por encima de los demás actores del sistema educativo, haciendo que en la toma de decisiones no participen ni docentes ni personal general, generalmente ocasiona un clima institucional negativo.

Por otro lado, el **liderazgo autoritario- benevolente**, según indica Valencia (2008), “existe una relación amo - servidores, sin embargo, las actitudes del personal no son tan pronunciadas como en el estilo anterior, las decisiones importantes las toman los directivos y la delegación solamente en asuntos rutinarios” (párr. 15).

Respecto a este liderazgo, presenta una definición similar al autoritario-coercitivo, dado que para este caso, la voz del personal no es tan importante y generalmente es el director quien toma las decisiones, además de que solo se delegan funciones.

Por el contrario el **Liderazgo consultivo**, según Gil & Giner (2007)

Es un sistema que permite la consulta de los subordinados y la delegación de tareas, siempre tendrá la última palabra la dirección, sin embargo, tienen cierta confianza en los subordinados, pero no suelen usarse de forma constructiva las ideas u opiniones de éstos. Las decisiones importantes son tomadas por los directivos, la comunicación es discreta y fluye en ambos sentidos, vertical y horizontal. Los subordinados tienen cierta autonomía en su trabajo, promoviéndose la participación en los momentos de control. (p. 53)

Este estilo suma de forma positiva al clima institucional, dado que en este caso el líder busca regularmente la opinión de sus subordinados para la toma de decisiones, a la vez que estos tienen plena independencia en su cargo, haciendo que se contribuya a mejorar la efectividad y rendimiento de todo el personal.

Reyes (2004), explica el **liderazgo Participativo**, como un sistema donde los directivos tienen plena confianza en el trabajo de los integrantes de la institución, en este tipo de liderazgo se brindan recompensas económicas y reconocimientos sociales, las decisiones son tomadas en conjunto, además, se promueve la participación grupal para la toma de decisiones, se cuentan con políticas bien definidas, por ende se logra que todos los colaboradores se involucren con lo que se quiere alcanzar. (p. 29)

Este liderazgo es el que siempre debe estar presente en una institución educativa, dado que los integrantes tienen plena confianza entre los mismos, además que se promueve el cumplimiento de meta y objetivos bajo recompensas económicas, además que generalmente en la toma de decisiones participan todos los actores del sistema educativo, haciendo que el propósito sea único, el desarrollo del nivel educativo.

Liderazgo directivo y calidad educativa

Uribe (2012), afirma que “los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico” (p. 71).

Es decir, el liderazgo directivo es percibido como la forma en que el líder se desarrolla de manera personal y como profesional, por tanto, este deberá coordinar y trabajar de forma conjunta con los demás actores que conforman la comunidad educativa; siendo entonces el resultado la capacidad que deberá tener este para lograr orientar a los estudiantes al logro de los objetivos.

Por ende, la orientación escolar debe encontrarse basada en una educación de carácter institucional, cuyo propósito sea el regular el ejercicio y control de parte de la administración educativa, siendo entonces un sistema que funcione con el objetivo de trabajar de forma conjunta sin actitudes individualistas, teniendo como premisa el logro y éxito grupal, el cual beneficiará a todos por igual.

2.2.2. Desempeño docente

Definición del desempeño docente

La Real Academia Española (2001), define al desempeño docente como:

Toda acciones que tiene como efecto desempeñar o desempeñarse, se encuentra relacionada al cumplimiento obligatorio de actividades, las cuales se encuentran relacionadas a un cargo u oficio, en ese sentido, también tiene que ver con la acción de trabajar, actuar o dedicarse al desarrollo de una o varias actividades en particular. (párr. 2)

Por su parte, Chiavenato (2002) define el desempeño, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (párr. 11).

El desempeño docente, desde la teoría de Ponce (2005), es definido como “la interrelación de competencias pedagógicas, las cuales tiene como propósito el guiar,

orientar, evaluar y controlar todo el proceso educativo y la formación intelectual del docente, el cual se demuestra con el completo dominio de las funciones que demanda este rol”.

Teorías del desempeño docente.

Para Klingner (2002a), “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.47).

La teoría de la equidad, tiene que ver con la percepción que tiene el trabajador respecto al trato que este recibe, es decir, hace juicio de valor determinando si el trato es justo o injusto, y tiene que ver con el rendimiento que este tiene en su centro de labores y por el aporte, entonces, el trabajador sentirá que mientras más aporta a la organización, el trato hacia el deberá ser más justo. (p. 48)

Klingner (2002b), en su teoría de las expectativas, se encuentra centrada en la satisfacción de los trabajadores, determinado por un clima laboral que cree su entorno, así también, se encuentra relacionado con la percepción del trabajador con respecto a su nivel de rendimiento, y frente a ello, tener la “percepción” de que este debe ser reconocido su desempeño fue sobresaliente y, por último, este reconocimiento crea en el trabajador un sentimiento de identificación con su empresa. (p. 48)

Funciones del docente

De acuerdo con Chacha (2009), las funciones que desarrolla el docente son las siguientes:

Función curricular. Tiene que ver con la planificación de las actividades que empleará para trabajar con sus estudiantes, dado que, en base a ello se centrarán los temas que se desarrollarán, mismos que tiene que ver con lo social en que se desarrolla la institución educativa y guardando referencia a los lineamientos que demanda el PEI. (p. 54)

Función didáctica., tiene que ver con la parte de la organización del aula, es decir, el emplear los recursos que se tiene para promover el aprendizaje continuo de los estudiantes, así también, promover estímulos de orientación a fin de que estos puedan

cumplir con los objetivos que se trazan al inicio del año escolar e incentivarlos mediante reconocimientos a los logros alcanzados. (p. 55)

Función evaluadora. Se encuentra centrada en el aspecto de evaluación de los logros alcanzados durante el proceso de aprendizaje. (p. 55)

Función tutorial. Es el procedimiento cuya principal característica u objetivos es el llegar al alumno de una forma más personal, es decir, saber cuál es su visión y metas, que problemas frenan su desarrollo escolar, por parte, este proceso se desarrolla de forma conjunta no solo con el estudiante, sino, también con la familia. (p. 55)

Formación permanente. Es de necesidad que el docente siempre se encuentre preparado, es decir, que su formación debe ser constante, teniendo como visión mejorar su metodología de enseñanza y afrontar nuevos desafíos. (p. 56)

Estándares de desempeño

De acuerdo a los estándares Montesinos tomado por el Ministerio de Educación (2003), manifiesta que el primero de los estándares de contenidos, constituyen las dimensiones principales o también aspectos fundamentales respecto al conocimiento o preparación del docente, respecto al segundo, tiene que ver con los estándares de evidencias, es decir, se describe el desempeño del docente mediante las tareas que este desempeña y por último, se tiene a los estándares de desempeño, que como su propio nombre lo dice, tiene que ver con los criterios de evaluación del desempeño del docente, utilizando una escala o rango. (p. 73)

2.3 Definición de términos básicos

Definición del desempeño docente

La Real Academia Española (2001), indica que es toda acciones que tiene como efecto desempeñar o desempeñarse, se encuentra relacionada al cumplimiento obligatorio de actividades, las cuales se encuentran relacionadas a un cargo u oficio, en ese sentido, también tiene que ver con la acción de trabajar, actuar o dedicarse al desarrollo de una o varias actividades en particular.

Liderazgo Directivo

Evans y Lindsay (2000), “explican que el liderazgo se enfoca y analiza considerando las características personales (carácter, habilidad, destreza), los roles

(figura, enlace, tomador de decisiones, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder”.

Estándares de Desempeño

Montesinos tomado por el Ministerio de Educación (2003): “El primero son los estándares de contenido que definen a través del trabajo docente, mediante patrones de medida, constituyendo los dominios o aspectos fundamentales y describiendo las responsabilidades, capacidades y actitudes, describiendo el saber y hacer que se desea con respecto al docente”.

Funciones del docente

Las funciones que cumple el docente tienen que ver con llevar a cabo el procedimiento curricular en el desarrollo de sus clases, así también, implica llevar cabo metodologías de enseñanza didáctica, posterior a ello, para determinar el nivel o avance de aprendizaje del estudiante, debe cumplir su función evaluadora y finalmente la permanente. (Chacha, 2009)

Liderazgo Autoritario-Coercitivo

Sorados (2010), estilo que se caracteriza a un líder por ser autoritario, que no le tiene confianza a sus seguidos ni ellos a él, además, el cumplimiento de los objetivos y metas se encuentran basadas en castigos, no obstante, de manera muy ocasional ofrece recompensas, sin embargo, es el quien solamente toma las decisiones en la institución. (p. 15)

Liderazgo autoritario- benevolente

Según indica Valencia (2008), “existe una relación amo - servidores, sin embargo, las actitudes del personal no son tan pronunciadas como en el estilo anterior, las decisiones importantes las toman los directivos y la delegación solamente en asuntos rutinarios” (párr. 15).

Liderazgo Participativo

Reyes (2004), explicado como un sistema donde los directivos tienen plena confianza en el trabajo de los integrantes de la institución, siendo así el más efectivo en la toma de decisiones y además el más productivo en una organización. (p. 29)

Calidad educativa

Uribe (2012), afirma que “los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes;

incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico” (p. 71).

2.4 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”.

2.3.2. Hipótesis específicas

H 1: El estilo de liderazgo predominante en los docentes es el autoritario – benevolente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”.H.1: El desempeño docente se encuentra en un nivel regular en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”.

H.2: El desempeño docente se encuentra en un nivel regular en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”.

H.3: El estilo liderazgo autoritario- coercitivo y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

H.4: El estilo liderazgo autoritario - benevolente y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

H.5: El estilo liderazgo consultivo y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

H.6: El estilo liderazgo participativo y el desempeño docente se relacionan significativamente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”

2.5 Operacionalización de variables

2.5.1. Estilos de liderazgo

Evans y Lindsay (2000), explican respecto al liderazgo directivo como “un conjunto de habilidades que se desarrollan a lo largo de la vida de la persona, considerando las características personales (carácter, habilidad, destreza), los roles (figura, enlace, tomador de decisiones, motivador), los comportamientos, las fuentes y usos de poder” (p.121).

2.5.2. Desempeño docente

El desempeño docente es definido como la interrelación de competencias pedagógicas, las cuales tiene como propósito el guiar, orientar, evaluar y controlar todo el proceso educativo y la formación intelectual del docente, el cual se demuestra con el completo dominio de las funciones que demanda este rol. (Ponce, 2005)

2.4.1. Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
ESTILOS DE LIDERAZGO	Estilo Autoritario-Coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario coercitivo. ÍTEMS:1;5 - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario coercitivo. ÍTEM 6. - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario coercitivo. ÍTEM 11. - Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario coercitivo. ÍTEM 16 	<p>1. Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.</p> <p>5. En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.</p> <p>6. Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.</p> <p>11. El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.</p> <p>16. El director para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.</p>	Nunca Raramente Ocasionalmente Usualmente Siempre
	Estilo autoritario-benevolente	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo autoritario benevolente. ÍTEM 2 - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo autoritario benevolente. ÍTEMS 7 y 10 - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo autoritario benevolente. ÍTEM 12 - Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo autoritario benevolente. ÍTEM 17 	<p>2. Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.</p> <p>7. Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.</p> <p>10. Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.</p> <p>12. El director es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.</p> <p>17. Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.</p>	
	Estilo consultivo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo consultivo. ÍTEM 3 - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo consultivo. ÍTEM 8 	<p>3. Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.</p> <p>8. En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.</p> <p>13. Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo consultivo. ÍTEMS 13 y 15 - Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo consultivo. ÍTEM 18 	<p>15. El director genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.</p> <p>18. El director estimula actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.</p>	
	Estilo Participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de permeabilidad en el proceso decisorio en el estilo participativo. ÍTEM 4 - Nivel de desarrollo del sistema de comunicación en el estilo participativo. ÍTEM 9 - Nivel de evolución de las relaciones interpersonales en el estilo participativo. ÍTEM 14 - Nivel de ejecución del sistema de recompensas y castigos en el estilo participativo. ÍTEMS 19 y 20 	<p>4. Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.</p> <p>9. Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.</p> <p>14. El director al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.</p> <p>19. Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.</p> <p>20. Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución</p>	

DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>COMPETENCIA 01: conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>COMPETENCIA 02: planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en un programa curricular en permanencia revisión.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes. 2. El docente cuenta con: actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos. 3. El docente cuenta con: carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje. 4. Proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases 5. El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o por nivel 	Bajo Regular Alto
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>COMPETENCIA 03: crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso. 	

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

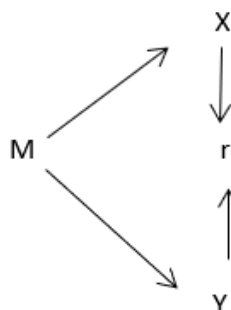
Según Hernández, Fernández y Batista (2014), quienes manifiestan que el tipo de investigación descriptivo correlacional, tiene como propósito el identificar y analizar el nivel de relacional entre dos o más variables, a partir de ello poder medir la información y describir los fenómenos que se desprenden de ella.

3.2 Método de investigación

El método de investigación bajo el cual estuvo la presente tesis fue el método deductivo e hipotético, método que trata de crear una hipótesis para dar explicación a un fenómeno (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.3 Diseño de investigación

El presente estudio demandó el empleo del diseño de investigación: no experimental, tal como lo afirma Hernández (2010) “Estudios que se realizarán sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p, 149), cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

X = Variable estilos de liderazgo

Y = Variable desempeño docente

r = relación entre las variables

3.4 Población, muestra y muestreo

Estuvo conformada por 20 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

Grados	Cant. Docentes
1° Grado	2
2° Grado	2
3° Grado	3
4° Grado	4
5° Grado	5
6° Grado	4
Total	20

Nota. Esta tabla muestra la cantidad de docentes clasificados de acuerdo a los grados.

Muestreo

El tipo de muestreo empleado fue el no probabilístico, dado que la muestra ha sido seleccionada a conveniencia de los responsables de la tesis, así también, debido a que la población es cantidad pequeña.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas

Encuesta

Sirve para la obtención de datos de la población de estudio, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Para el caso la población y muestra estuvo conformada por el personal docente de la I.E N° 88061 “José Abelardo Quiñones”.

3.5.2. Instrumentos

Cuestionario

Se utilizó para la obtención de la información de la población de estudio por medio de una serie de ítems, mismas que se encuentran medidos en base a una escala de pesos (escala de Likert, citado en Matas, 2018). Para el caso la población estuvo conformada por 20 docentes.

Variable Estilos de Liderazgo Directivo

El presente cuestionario estuvo clasificado en base a los indicadores de las variables objeto de estudio; para el caso los estilos de Liderazgo directivo, medido en base a escala de Likert extraído de la investigación de Reyes (2013), denominada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de una I.E en Ventanilla- Callao”, la cual se encuentra compuesta por 20 ítems, clasificados de acuerdo a las dimensiones de la variable. Estos fueron medidos de acuerdo al siguiente baremo:

Uso de escala ordinal:

1: Nunca

2: Raramente

3: Ocasionalmente

4: Usualmente

5: Siempre

Variable Desempeño Docente

Para el caso del desempeño docente se midió en base a la ficha de desempeño docente, proporcionado y validado por el Ministerio de Educación del Perú, el cual se encuentra compuesto por 20 ítems, clasificados de acuerdo a las dimensiones de la variable. A su vez, se encontró medido de acuerdo a la siguiente tabla.

NIVELES	PUNTAJE	VALORES
BAJO	1	NUNCA
REGULAR	2	POCAS VECES
ALTO	3	SIEMPRE

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar la información se elaboró una base de datos en SPSS, con la Información recolectada en cada uno de los instrumentos aplicados. Se hizo un análisis descriptivo para determinar el estilo de liderazgo predominante y el nivel de desempeño docente, entre tanto, se empleó un análisis estadístico inferencial para determinar la correlación entre las variables objeto de estudio. Para la elección del coeficiente de correlación a emplear, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Sminov y Shapiro-Wilk, la cual permite determinar si los datos son o no normales y así saber si se emplean pruebas paramétricas o no paramétricas.

3.7 Ética investigativa

La presente tesis contiene una serie de teorías y artículos científicos, mismos que sirvieron para el sustento de la investigación y explicación de los resultados, en ese sentido, los autores referidos se encuentra debidamente citados y referenciados, siguiendo para ello lo exigido por las normativas de citado APA en su Séptima Edición.

Para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se guardo de manera confidencial la identidad de cada uno de los informantes, en ese sentido, la información recibida por parte de estos, se presenta de manera anónima; por último, se debe señalar que los resultados obtenidos representan fielmente a la realidad estudiada, por lo tanto, no presenta manipulación alguna por parte de las representantes de la presente tesis.

Capítulo IV: RESULTADOS

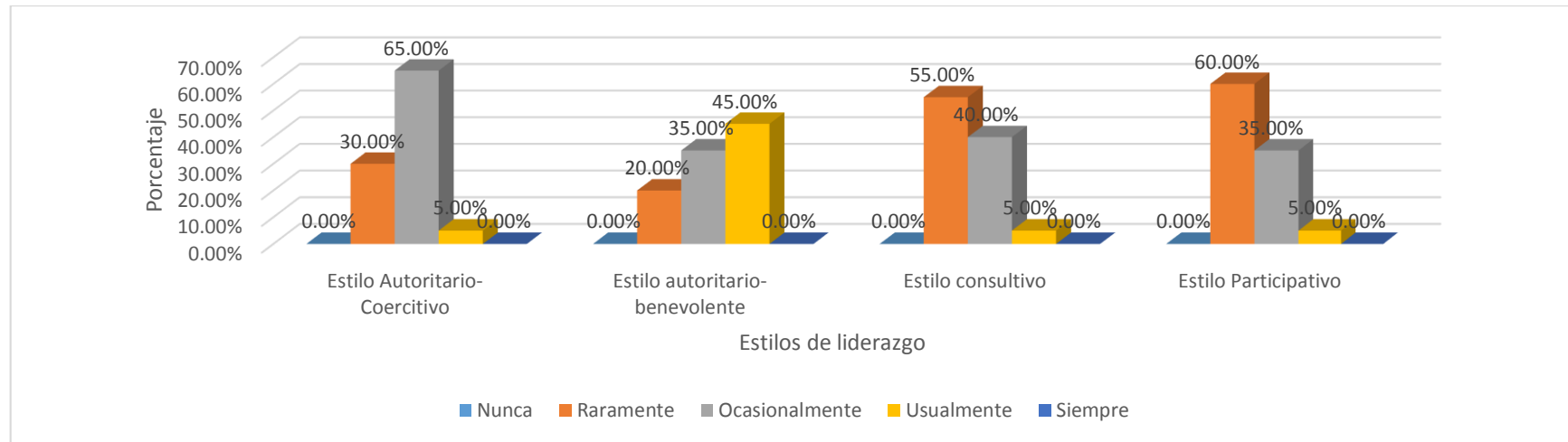
4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 1
Estilo de liderazgo predominante en los docentes

Estados	Estilo Autoritario- Coercitivo		Estilo autoritario- benevolente		Estilo consultivo		Estilo Participativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Raramente	6	30.0%	4	20.0%	11	55.0%	12	60.0%
Ocasionalmente	13	65.0%	7	35.0%	8	40.0%	7	35.0%
Usualmente	1	5.0%	9	45.0%	1	5.0%	1	5.0%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota. Esta tabla muestra los estilos de liderazgo predominante en los docentes de la I.E N° 88061 “José Abelardo Quiñonez”.

Figura 1
Estilos de liderazgo predominante en los docentes



Nota. Este gráfico representa los estilos de liderazgo predominantes en los docentes, obtenido de la Tabla 1.

En la Tabla 1 se observan los estilos de liderazgo de los docentes, como primer estilo se tiene al autoritario – coercitivo, en este se puede evidenciar que ocasionalmente el 65% de los docentes lo practican, mientras que un 30% raramente lo demuestra; así también se tiene el estilo autoritario – coercitivo, en el cual el 50% de los docentes ocasionalmente llega a ponerlo en práctica, mientras que 5% usualmente lo hace; seguidamente se tiene el estilo autoritario benevolente, este estilo según se evidencia es el que mayor practican o presentan los docentes, esto manifestado por el 45%, quienes lo demuestran usualmente, frente solo a un 20% que raramente lo practica; respecto al estilo consultivo se denota que el 55% de los docentes raramente lo ponen en práctica, mientras que un 40% lo hace manifiesto ocasionalmente; por último, respecto al estilo participativo, el 60% demuestra que lo practica raramente, mientras que un 5% usualmente.

Hipótesis 1

De acuerdo al resultado obtenido, donde se distingue que el liderazgo benevolente es predominante, se acepta la hipótesis de la investigación, la cual establece que:

H 1: El estilo de liderazgo presentes en los docentes es el autoritario – benevolente en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”. H.1: El desempeño docente se encuentra en un nivel regular en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”.

Tabla 2

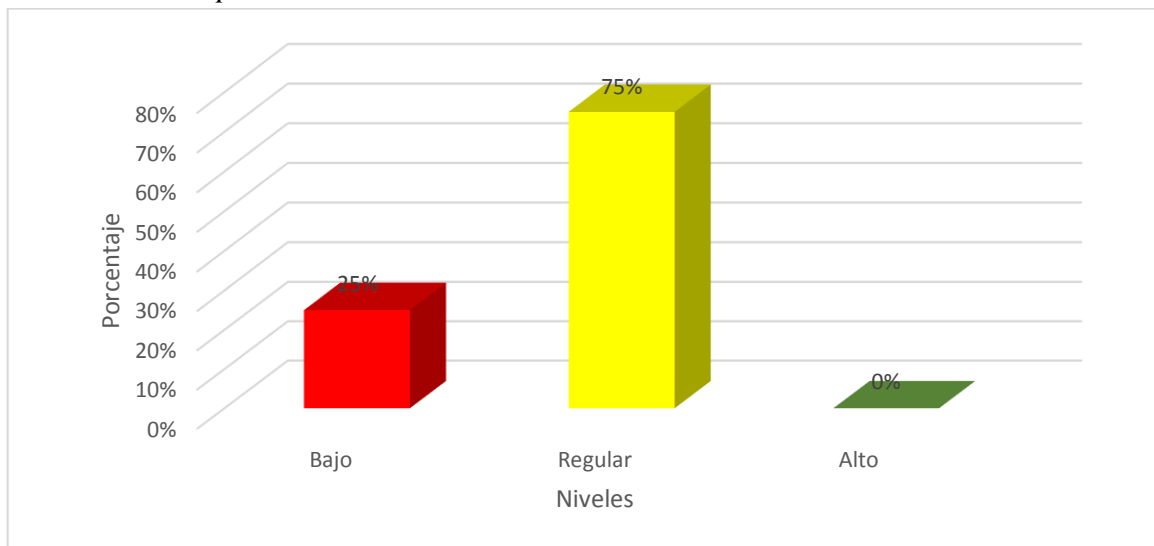
Nivel de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	25.0
Regular	15	75.0
Alto	0	0.0
Total	20	100.0

Nota. Esta tabla muestra los niveles de desempeño docente la I.E N° 88061 “José Abelardo Quiñonez”.

Figura 2

Niveles de desempeño docente



Nota. Este gráfico representa los niveles de desempeño de los docentes, obtenido de la Tabla 2.

En la Tabla 2 se puede observar el nivel del desempeño docente, donde de acuerdo al 75%, que equivalen a 15 docentes, alcanzaron un nivel regular respecto a su desempeño, frente a un 25%, es decir, 5 docentes, que presentaron un nivel bajo en su desempeño, así también, no se obtuvieron puntajes destacados, es por ello que ninguno alcanzó un nivel alto en su desempeño.

Hipótesis 2

De acuerdo al resultado obtenido, donde se demuestra que el nivel de desempeño docente se encuentra en un nivel regular, se acepta la hipótesis de investigación, la cual establece que:

H.2: El desempeño docente se encuentra en un nivel regular en la Institución Educativa N°88061 “José Abelardo Quiñones”.

4.2 Prueba de hipótesis correlacionales

Tabla 3
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Docentes	0.246	20	.000	0.652	20	.000

Nota. Esta tabla muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

De acuerdo a la Tabla 3, se muestra la prueba de normalidad para la elección del coeficiente de correlación, cabe señalar que, al estar la población conformada por 20 docentes, por tanto, es menor a 50, en ese sentido se emplea la prueba de Shapiro-Wilk, en donde se obtiene un nivel de significancia menor a 5%, por lo tanto, los datos son paramétricos, es por ello que se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 4
Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente

			Estilos de liderazgo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.638**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	20	20
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.638**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación Rho de Spearman entre las variables estilos de liderazgo y desempeño docente.

En la tabla 4 se muestra la correlación entre las variables estilos de liderazgo y el desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.638, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.005, cifra que es menor a 0.05 (5%), ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 5*Relación entre el estilo liderazgo autoritario- coercitivo y el desempeño docente*

			Estilo liderazgo autoritario- coercitivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilo liderazgo autoritario- coercitivo	Coeficiente de correlación	1.000	.588**
		Sig. (bilateral)		.006
		N	20	20
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.588**	1.000
		Sig. (bilateral)	.006	
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación Rho de Spearman entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario y la variable desempeño docente.

En la tabla 5 se muestra la correlación entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario – coercitivo y la variable desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.588, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.006, cifra que es menor a 0.05 (5%), ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 6***Relación entre el estilo liderazgo autoritario - benevolente y el desempeño docente***

		Estilo de liderazgo autoritario – benevolente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo autoritario – benevolente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 20
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.697** .003 20

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación Rho de Spearman entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario-benevolente y la variable desempeño docente.

En la tabla 6 se muestra la correlación entre la dimensión estilo liderazgo autoritario - benevolente y la variable desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.697, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.003, cifra que es menor a 0.05 (5%), ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 7***Relación entre el estilo liderazgo consultivo y el desempeño docente***

			Estilo de liderazgo consultivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo consultivo	Coefficiente de correlación	1.000	.548**
		Sig. (bilateral)		.005
		N	20	20
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.548**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación Rho de Spearman entre la dimensión estilo de liderazgo consultivo y la variable desempeño docente.

En la tabla 7 se muestra la correlación entre la dimensión el estilo liderazgo consultivo y la variable desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.548, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.005, cifra que es menor a 0.05 (5%), ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 8***Relación entre el estilo liderazgo participativo y el desempeño docente***

			Estilo de liderazgo participativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	1.000	.574**
		Sig. (bilateral)		.008
		N	20	20
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.574**	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	
		N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra la correlación Rho de Spearman entre la dimensión estilo de liderazgo participativo y la variable desempeño docente.

En la tabla 8 se muestra la correlación entre la dimensión estilo liderazgo participativo y la variable desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.574, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.008, cifra que es menor a 0.05 (5%), ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

4.3 Discusión de resultados

En el siguiente apartado se procede a someter a discusión los resultados encontrados, para ello es necesario contrastar estos hallazgos con lo concluido por investigadores cuyas investigaciones fueron detalladas en el punto antecedentes, así mismo, estos hallazgos serán validados y explicados por postulados teóricos que explican la conceptualización y naturaleza de las variables y dimensiones que aquí se detallan.

Respecto al objetivo general, se obtuvo una correlación moderada entre las variables estilos de liderazgo y desempeño docente de 0.638, esto mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, del mismo modo se obtuvo también una relación significativa, dado que el nivel de significancia hallado fue de 0.005, cifra que según regla al ser menor a 0.05, se interpreta como significativa al 5%, es por ello que debido al resultado se acepta la hipótesis de la investigación, misma que establece la existencia de la relación entre las variables, esto pues presenta similitud a lo hallado por Arana y Coronado (2017), quien encontró también que existe correlación positiva directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; dicha correlación entre las mencionadas variables se explica en la teoría de Evans y House, referido por Stoner (1989), donde se explica que la esencia de la teoría es que el líder tiene la función de ayudar a los seguidores a alcanzar sus metas, además de ofrecerles la dirección y el apoyo que garantice que sus metas son compatibles con los objetivos generales del grupo o la organización. (p. 74), entonces de acuerdo a la teoría se hace manifiesto la gran influencia del liderazgo para conseguir un adecuado desempeño en los docentes.

Ahora bien, en cuanto al estilo de liderazgo predominante en los docentes, de acuerdo al hallazgo, el estilo autoritario benevolente según se evidencia es el que mayor practican o presentan los docentes, esto manifestado por el 45%, quienes lo demuestran usualmente, frente solo a un 20% que raramente lo practica, esto contrasta lo hallado por Arana & Coronado (2017), quien encontró que el estilo de liderazgo que más predomina en la institución fue el liderazgo transformacional, resultado que contrasta con el caso de la

institución objeto de estudio. Para explicar este resultado, se cita a Leithwood (2009), quien sobre el liderazgo argumenta que es un fenómeno social, implica un propósito y una dirección, es contextual y contingente y es una función, desde un punto de vista más detallado, Siliceo, Angulo y Siliceo (2001), afirman que “Todo líder tiene que poseer cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación)”. (p. 41)

Respecto al nivel del desempeño docente, de acuerdo al hallazgo en los resultados, se encontró que el 75% de los docentes, que equivalen a 15 de estos, lograron alcanzar un nivel regular respecto a su desempeño, y empeorando la situación, se encontró también que el resto, es decir el 25% alcanzaron un nivel bajo, dichos resultados son parecidos a lo obtenido por Reyes (2013), quien encontró que el desempeño docente está más vinculado con otros factores tales como el clima organizacional, escolar, además manifiesta que el desempeño se encuentra en un nivel regular. Este resultado se explica en la teoría de Chiavenato (2002), quien define el desempeño, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (párr. 11), entonces, de acuerdo a la teoría y en comparación a lo obtenido, se demuestra que las acciones de los docentes no están siendo eficientes.

En cuanto a las correlaciones, respecto a la dimensión estilo de liderazgo autoritario – coercitivo y la variable desempeño docente, de acuerdo al hallazgo, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.588, así también fue significativo al 5%, dado que el nivel de significancia obtenido fue de 0.006, cifra que es menor a 0.05 (5%), dicho resultado entonces permitió aceptar la hipótesis de la investigación, para dar explicación y entender este estilo, se cita a Sorados (2010), quien afirma que el liderazgo Autoritario-Coercitivo describe a los directivos como autoritarios, que confían poco en sus subordinados, que motivan mediante el amedrentamiento y castigo, ocasionalmente ofrecen recompensas y

tienen una comunicación ascendente, las decisiones son tomadas por los directivos de la institución. (p. 15).

En cuanto a la correlación entre la dimensión estilo liderazgo autoritario - benevolente y la variable desempeño docente, de acuerdo al hallazgo respecto al resultado, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.697, del mismo modo fue significativa al 5%, ante tal resultado entonces se acepta la hipótesis de la investigación, este resultado es explicado en la teoría de Valencia (2008), “existe una relación amo - servidores, sin embargo las actitudes del personal no son tan pronunciadas como en el estilo anterior, las decisiones importantes las toman los directivos y la delegación solamente en asuntos rutinarios” (párr. 15). De acuerdo a la teoría y en comparación a los resultados, se validan los mismo, dado que es la correlación que mayor nivel se obtuvo, además de ser el estilo predominante de acuerdo a otros resultados.

De acuerdo al resultado sobre la correlación entre la dimensión el estilo liderazgo consultivo y la variable desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un nivel de correlación moderado de 0.548, así también fue significativa al 5%, entonces ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación. Respecto a este tipo de estilo, Gil & Giner (2007), manifiesta que es un sistema que permite la consulta de los subordinados y la delegación de tareas, siempre tendrá la última palabra la dirección, sin embargo, tienen cierta confianza en los subordinados, pero no suelen usarse de forma constructiva las ideas u opiniones de éstos. Las decisiones importantes son tomadas por los directivos, la comunicación es discreta y fluye en ambos sentidos, vertical y horizontal. Los subordinados tienen cierta autonomía en su trabajo, promoviéndose la participación en los momentos de control. (p. 53)

Por último, respecto al hallazgo sobre la correlación entre la dimensión estilo liderazgo participativo y la variable desempeño docente, mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman, se logró obtener un nivel de correlación moderado de 0.574, así también fue significativa al 5%, entonces de acuerdo al resultado se acepta la hipótesis de la investigación. Respecto a este estilo, Reyes (2004), la define como un sistema donde los

directivos tienen plena confianza en el trabajo de los integrantes de la institución, siendo así el más efectivo en la toma de decisiones y además el más productivo en una organización, en este tipo de liderazgo se brindan recompensas económicas y reconocimientos sociales, las sanciones son poco constantes y las decisiones se toman en equipo, se pone en práctica un sistema de participación grupal, políticas definidas, por ende se consigue el involucramiento de todos los colaboradores. (p. 29)

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

Se encontró un nivel de correlación moderada de 0.638, significativa al 5%, entre las variables estilos de liderazgo y el desempeño docente, esto mediante el coeficiente Rho de Spearman, ante tal resultado se aceptó la hipótesis de la investigación.

Se encontró que el estilo autoritario benevolente, según se evidencia, es el que mayor practican o presentan los docentes, esto manifestado por el 45%, quienes lo demuestran usualmente, frente solo a un 20% que raramente lo practica.

Se encontró que el nivel del desempeño docente, donde de acuerdo al 75%, que equivalen a 15 docentes, alcanzaron un nivel regular respecto a su desempeño, frente a un 25%, es decir, 5 docentes, que presentaron un nivel bajo en su desempeño.

Se encontró un nivel de correlación moderada de 0.588, misma que fue significativa al 5%, entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario – coercitivo y la variable desempeño docente, esto mediante el coeficiente Rho de Spearman, ante tal resultado se aceptó la hipótesis de la investigación.

Se encontró un nivel de correlación moderada de 0.697, misma que fue significativa al 5%, entre la dimensión estilo liderazgo autoritario - benevolente y la variable desempeño docente, esto mediante el coeficiente Rho de Spearman, ante tal resultado se aceptó la hipótesis de la investigación.

Se encontró un nivel de correlación moderada de 0.548, misma que fue significativa al 5%, entre la dimensión el estilo liderazgo consultivo y la variable desempeño docente, esto mediante el coeficiente Rho de Spearman, ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

Se encontró un nivel de correlación moderada de 0.574, misma que fue significativa al 5%, entre la dimensión estilo liderazgo participativo y la variable desempeño docente, mediante el coeficiente Rho de Spearman, ante tal resultado se acepta la hipótesis de la investigación.

5.2 Sugerencias

De acuerdo a los hallazgos respecto a los niveles y correlaciones, a continuación, se detallan una serie de sugerencias que permitirán dar sostenibilidad y mejora a la problemática encontrada y demostrada, estas sugerencias se encuentran dirigidas directamente al personal directivo y docente de la institución objeto de estudio:

Se sugiere ante el resultado obtenido sobre el estilo de liderazgo autoritario benevolente, al personal directivo y docente, promover clima consultivo y participativo, es decir, los estilos de liderazgo que deben predominar son el consultivo y participativo, esto permitirá que se desarrolle un trabajo conjunto entre todos los actores del sistema educativo, además de compartir opiniones y lograr una toma de decisiones conjunta.

Se sugiere tomando en cuenta el resultado respecto al nivel de desempeño docente, que estos se capaciten continuamente no sólo en adquirir nuevos conocimientos sobre el desarrollo de las actividades que desarrolla, sino, en cursos que les permita también adquirir estilos de liderazgo que les sirva para su desarrollo personal y profesional.

Se sugiere al personal directivo el promover la participación continua de los docentes en todas las actividades que se desarrollan en la institución educativa, esto mediante una delegación correcta de funciones, esto permitirá también que los docentes puedan identificarse con la institución, además de trabajar de forma conjunta con el personal directivo.

Se sugiere al personal directivo, crear grupos de docentes a los cuales se les asigne el cumplimiento de ciertos objetivos para la mejora de la institución, esto permitirá que la carga de trabajo pueda aminorarse y distribuirse, lo que a su vez se promoverá el trabajo en equipo, logrando así que puedan cumplirse con mayor facilidad las metas y objetivos que se traza la institución.

Se sugiere tanto al personal directivo como docente, promover el estilo consultivo y participativo en los estudiantes, esto logrará que se vaya construyendo una educación basada en el trabajo conjunto, respeto, responsabilidad y disciplina.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, A. (2008). *La Excelencia Gerencial en Educación*. Lima: Derrama Magisterial.
- Arana, L. & Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución parroquial en el distrito de San Isidro*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bolivar, A. (2010). *El liderazgo educativo, una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/>
- Calero, M. (2004). *Hacia la Excelencia de la Educación*. Lima: San Marcos.
- Casanova, M. (1998). *La evaluación educativa educación básica*. México: SEP.
- Cervera, C. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas de los Olivos*. Lima, Perú.
- Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad educativa Santa Maria Mazarello*. (Tesis para optar el grado de licenciado en educación). Universidad Nacional de Quito, Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos (2° Ed.)*. Bogotá: Quebecor.
- Cueva, M. (2008). *Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural*. *Rev. de curriculum y formación del profesor*. Medellín: Redalyc.
- Evans, J., & Lindsay, W. (2000). *La administración y el control de calidad*. México: Thomson.
- Fernández, J. (2010). *Liderazgo del Director y Desempeño Docente en la I y II etapa del a educación básica*. Maracaibo, Venezuela.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense, Madrid, España.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos.
- Gil, M., & Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: ESIC Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Diseño de investigación (6°ed)*. México: Mc Graw Hill.

- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en américa latina*. Santiago de Chile: Ediciones San Marino.
- Klingner, E. (2002a). *Administración del Personal en el Sector Público*. México: Eliac.
- Klingner, E. (2002b). *Fundamentos del desempeño del personal*. Sector público. México: Eliac.
- La Real Academia Española (2001). Definición del desempeño docente. párr. 2. Recuperado de: <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>
- Maceda, A. (2016). *Liderazgo del Director y Desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, en Chimbote y Nuevo Chimbote*. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Maureira, O. (2012). *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y cambio en educación*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140402.pdf>
- MBDD. (2012). MINEDU. Perú.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E " San Antonio de Jicamarca" del distrito de San Juan de Lurigancho*. (Tesis para optar el grado de magister en educación). Universidad San Pedro, Huaras, Ancash.
- Ministerio de Educación (2003). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación: Lima, pp. 22-23.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, caso de estudio: escuela estatal "Rafael Saturno guerra"*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Ponce, M. (2005). *El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria*. Matanzas, Cuba: Scielo.
- Raxuleau, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Guatemala: Scielo.
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa, Honduras
- Reyes, N. (2013). *Estilos de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de ventanilla- Callao*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Reyes, N. (2017). *Liderazgo directivo*. Callao: Ediciones Ríos.
- Sergiovanni, T. (1995). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Siliceo, A., Angulo, B., & Siliceo, F. (2001). *Liderazgo: El don del servicio*. México: McGraw Hill.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de gestión educativa*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Stoner, J. (1989). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Tipiani, K. (2015). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Aija-Ancash*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Santa, Aija, Perú.
- UNICEF. (2004). *UNICEF: ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Recuperado de http://www.unicef.cl/centrodoc/escuelas_efectivas/escuela%20efectivas.pdf
- Uribe, M. (2012). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar*. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>
- Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. (Tesis para optar el grado de maestro en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario de liderazgo directivo

Estamos realizando una investigación sobre **LIDERAZGO DIRECTIVO**, me gustaría saber su apreciación sobre este tema, los datos recabados serán confidenciales y servirán con fines educativos y de prevención. No hay respuestas buenas o malas, trata de ser lo más Honesto(a) posible. No debes poner tu nombre o ninguna característica personal en la encuesta solo tu edad y sexo.

FECHA: _____

Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el Director de una institución educativa.	1 Nunca	2 Raramente	3 Ocasional mente	4 Usual mente	5 Siempre
1) Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la institución.					
2) Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
3) Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4) Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.					
5) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6) Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					
7) Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación.					
8) En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9) Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10) Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
11) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					
12) El director es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13) Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14) El director al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					

15) El director genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
16) El director para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17) Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18) El director estimula actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
19) Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					
20) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

ANEXO 2: Ficha técnica del instrumento para la variable Independiente

Nombre	ESTILOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO
Autor	Rensis Likert
Procedencia	Tomado de: Reyes (2013) Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. (pág. 93)
Año de elaboración	No encontrado
Administración	Autoadministrado
Duración del cuestionario	20 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Dimensiones: Estilos de liderazgo: autoritario coercitivo, autoritario, benevolente, participativo y consultivo
Grado de aplicación	Docentes del nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao
Validez	Instrumento validado por Castillo (2010).
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (.744).
Calificación	Uso de escala ordinal: 1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre

Instrumento: Encuesta sobre estilos de liderazgo directivo.

El instrumento fue elaborado por Rensis Likert considerando los estilos de liderazgo y fue nuevamente publicado en español por Alvarado. Su propósito es medir el nivel de liderazgo directivo de acuerdo a la percepción de los docentes del nivel secundario.

Se mide el grado de aparición de los estilos de liderazgo: autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo, según aspectos referidos a los procesos decisorios, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos. Tomado de Reyes (2013), fue adaptado y validado por Castillo (2010) en su tesis de maestría. Además, la confiabilidad fue probada con el alfa de Cronbach (.744), valorándose como buena la consistencia interna del mismo.

El cuestionario tipo encuesta consta de 20 ítems, cinco por cada estilo de liderazgo considerando los elementos clave procesos decisorios, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos. La duración de la aplicación de la encuesta es de aproximadamente 20 minutos, tiempo en el cual el informante y sujeto de la muestra marca por cada reactivo sólo una de las opciones de la siguiente escala ordinal:

1: Nunca 2 : Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre

ANEXO 3: Cuestionario de desempeño docente

Estamos realizando una investigación sobre **DESEMPEÑO DOCENTE**, me gustaría saber tu apreciación sobre este tema, los datos recabados serán confidenciales y servirán con fines educativos y de prevención. No hay respuestas buenas o malas, trata de ser lo más Honesto(a) posible. No debes poner tu nombre o ninguna característica personal en la encuesta solo tu edad y sexo.

FECHA: _____ CARGO: _____

I. **INSTRUCCIONES:** Marca con una “x” la opción de las preguntas que más se asemejen a la realidad.

DOMINIO 01: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

COMPETENCIA 01: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.			
	1	2	3
1. El docente cuenta con: anecdotario, cuaderno de ocurrencias o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.			
2. El docente cuenta con: actas de reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos.			
COMPETENCIA 02: planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quieres lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en un programa curricular en permanencia revisión.			
	1	2	3
3. El docente cuenta con: carpeta pedagógica que contiene las sesiones de aprendizaje.			
4. Proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases			

5.El docente participa en las reuniones de trabajo con colegas de la Institución Educativa por área o por nivel			
---	--	--	--

DOMINIO 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

COMPETENCIA 03: crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales

	1	2	3
6.El docente implementa en el aula, junto con los estudiantes, las normas de convivencia que contribuyen a tener un clima institucional armonioso.			

COMPETENCIA 04: conduce el proceso de enseñanza con dominio de los disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y critica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

	1	2	3
7.El docente cuenta con el cartel diversificado de acuerdo al DCN para la elaboración de sus unidades y sesiones de aprendizaje.			
8.De acuerdo a la ficha y monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio el uso pedagógico de los materiales educativos en clase.			
9.De acuerdo a la ficha de monitoreo y acompañamiento al docente, se evidencio la implementación de estrategias innovadoras durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
10. Ha presentado proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes.			

COMPETENCIA 05: evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

	1	2	3
--	----------	----------	----------

11. El docente elabora los instrumentos de evaluación para sistematizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
12. Los indicadores de evaluación elaborados por el docente responden al desarrollo de competencia de los estudiantes.			
13. El docente respeta la calendarización para la entrega oportuna de los registros de los resultados de aprendizajes			

DOMINIO 03: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

COMPETENCIA 06: participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.			
	1	2	3
14. El docente participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes.			
COMPETENCIA 07: establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados			
	1	2	3
15. El docente programa reuniones con los padres de familia			
16. El docente cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes.			

DOMINIO 04: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

COMPETENCIA 08: reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.			
	1	2	3

17. El docente cuenta con constancias o certificados de capacitación, en los últimos 5 años.			
18. El docente cuenta con resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las instancias rectoras.			

COMPETENCIA 09: ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.			
	1	2	3
19. El docente asiste puntualmente a sus labores			
20. El docente cumple con la calendarización y respeta el horario de clases, programas por la institución educativa.			

RESUMEN

NIVELES	PUNTAJE	VALORES
BAJO	1	NUNCA
REGULAR	2	POCAS VECES
ALTO	3	SIEMPRE

ANEXO 4: Ficha Técnica de Desempeño Docente

Nombre	Cuestionario de Desempeño Docente
Autor	Tomado y adaptado del Ministerio de Educación del Perú.
Procedencia	Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD).
Año de elaboración	2007
Administración	Administrado
Duración del	20 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y responsabilidades profesionales
Grado de aplicación	Docentes del nivel primario.
Validez	De contenido, por criterio de expertos, con medida de la validez por <i>V</i> de Aiken (.950). Jueces evaluadores: Dr. José Muñoz Salazar Mg. Miguel Rimari Arias Mg. Juan Vargas Colquichagua Mg. Ronald Alarcón Anco Mg. Mariella Pilar Brizuela López
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada
Calificación	Uso de escala ordinal: 1: Nunca 2: Raramente 3: Ocasionalmente 4: Usualmente 5: Siempre

ANEXO 5: Matriz de consistencia

AUTOR:				
TITULO:				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	1. OBJETIVO GENERAL	1. HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de investigación: No experimental 2. Nivel de investigación: Descriptiva 3. Método: 4. Diseño de la investigación: Descriptivo - correlacional 5. Población: Docentes de la N° Institución Educativa 88061 “José Abelardo Quiñones”. 6. Muestra: 20 docentes del nivel primaria de la N° Institución Educativa 88061 “José Abelardo Quiñones”. Unidad de análisis Docentes Muestreo No probabilístico 7. Técnicas: Encuesta
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88061 “José Abelardo Quiñones”, 2019?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la I.E N° 88061 “José Abelardo Quiñonez”, 2019.	Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la N Institución Educativa ° 88061 “José Abelardo Quiñones”.	VARIABLE 2	
	2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS		Desempeño docente	

				8. Instrumentos: Cuestionario
--	--	--	--	----------------------------------

ANEXO 6: Carta de consentimiento informado



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Escuela de
posgrado
UCT

Chimbote, 27 de noviembre del 2019.

OFICIO N° 001-2019/UCT.

SEÑOR : DIRECTOR DE LA I.E 88081 "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES G."

ASUNTO : SOLICITO PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE UNA TESIS DE MAESTRÍA.

REF. : LO QUE INDICA



Nos es grato dirigirnos a Ud. Para saludarle de manera cordial y a la vez hacer de su conocimiento que los maestristas **Rosa elena Abad Abad** y **July Janethe Rusby Castañeda Palomino** están realizando una investigación como tesis para optar el grado de maestro en Educación denominado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE NUEVO CHIMBOTE** ,Para dicho fin necesitamos aplicar instrumentos para recoger información que consta en dos cuestionarios, uno de ellos trata sobre Liderazgo directivo y la otra sobre la desempeño docente.

Conocedores de su espíritu solidario y lo comprometido con la mejora de la educación y de los maestros, acudimos a usted tenga a bien facilitarnos llegar a los docentes de su prestigiosa I.E y aplicar estos instrumentos.

De antemano reciba el infinito agradecimiento de la UCT y los maestristas.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor aprecio y estima personal.

Atentamente,

Rosa Elena Abad Abad
DNI: 32955973

July Janethe Castañeda Palomino
DNI: 32974385

Donde facilitamos por la aplicación de instrumentos
MCH/09-1219



Segunda Vía Zepeda Marante
DIRECTOR
C.I. 198214082

ANEXO 7: Base de datos de la variable estilos de liderazgo

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	3	1	2	4	4	4	3	1	3	2	5	4	3	4	2	3	4	4	2
2	3	3	1	3	4	4	5	4	1	2	2	5	4	2	4	2	2	2	2	1
3	2	4	2	2	4	5	5	4	1	1	4	4	4	2	4	2	4	2	2	1
4	1	2	3	2	5	5	5	4	1	2	4	2	4	4	4	1	2	2	1	1
5	2	2	3	4	3	3	4	4	1	2	4	2	3	4	3	1	2	2	1	4
6	3	2	2	4	5	3	4	1	2	3	4	3	3	4	3	2	1	2	3	4
7	2	2	1	4	5	3	4	1	3	3	4	3	3	5	5	3	1	4	3	4
8	5	1	1	2	4	5	4	1	2	2	4	3	4	5	5	3	1	4	5	2
9	5	1	4	2	4	4	4	1	1	1	3	3	5	4	5	3	4	2	5	2
10	4	3	4	3	3	4	3	2	1	1	3	4	5	3	5	2	5	4	5	3
11	4	3	5	3	3	4	3	2	2	2	3	4	5	3	4	3	5	4	5	3
12	4	3	5	2	5	4	3	1	3	3	2	4	4	3	4	3	5	1	4	3
13	2	2	5	4	5	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	1	4	4
14	2	2	5	4	4	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	2	3	1	4	4
15	2	2	4	4	5	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2
16	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2
17	3	2	3	2	4	5	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	1	1	2
18	3	5	3	3	4	5	4	3	2	2	4	3	3	2	4	2	4	1	1	4
19	3	5	2	3	4	4	5	1	1	2	4	2	3	2	3	1	4	2	2	4
20	4	3	1	5	1	4	3	1	1	3	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3

ANEXO 8: Base de datos de la variable desempeño docente

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2
4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1
5	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
6	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2
7	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2
8	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2
9	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2
10	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2
11	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1
13	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3	2
14	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2
15	3	1	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2
16	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2
17	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2
18	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2
19	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2
20	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1