

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO JERÁRQUICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIGUEL GRAU – PARAMONGA,
2018.**

PRESENTADO POR:

AURORA CRISTINA SALAZAR OLIVAS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Dr. Eustorgio Godoy Benavente Ramírez

HUACHO - 2020

**LIDERAZGO JERÁRQUICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIGUEL GRAU – PARAMONGA,
2018**

AURORA CRISTINA SALAZAR OLIVAS

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Eustorgio Godoy Benavente Ramírez

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO**

2020

DEDICATORIA

A mis padres e hijos porque superior estar
conmigo en todo momento.

Aurora



AGRADECIMIENTO

A mis maestros de maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes supieron inculcar en mí las semillas del conocimiento y sabiduría



INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.2. Formulación de problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Delimitaciones del estudio.....	15
1.6. Viabilidad del estudio	16
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Liderazgo jerárquico	18
2.2.2. Desempeño docente	27
2.3. Definición de términos básicos.....	35
2.4. Hipótesis	41
2.4.1. Hipótesis General	41
2.4.2. Hipótesis específicas.....	41
2.5. Operacionalización de Variables	42
CAPITULO III METODOLOGIA.....	44
3.2. Población y muestra.....	45
3.1.1. Población	45
3.1.2. Muestra	45
3.3. Técnicas e de recolección de datos	46

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	48
CAPITULO IV RESULTADOS	50
4.1. Análisis de los resultados.....	50
4.2. Generalización entorno la hipótesis central	58
CAPITULO V DISCUSIÓN	66
5.1. Discusión de los resultados.....	66
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
6.1. Conclusiones.....	67
6.2. Recomendaciones	68
3.5. Matriz de consistencia.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	73
Bibliografía.....	73
ANEXOS.....	78
CUESTIONARIO.....	79
CUESTIONARIO.....	80



INDICE DE TABLA

Tabla 1: Operacionalización de variable X	42
Tabla 2: Operacionalización de la variable Y	43
Tabla 3: Población de estudio.....	45
Tabla 4: Liderazgo jerárquico	50
Tabla 5: Trabajo en equipo.....	51
Tabla 6: Organización	52
Tabla 7: Participación en la comunidad	53
Tabla 8: Desempeño docente.....	54
Tabla 9: Capacidades pedagógicas	55
Tabla 10: Responsabilidad laboral	56
Tabla 11: Relaciones interpersonales	57
Tabla 12: Relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente.....	58
Tabla 13: Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente.....	60
Tabla 14: Relación entre la organización y el desempeño docente.....	62
Tabla 15: Relación entre la participación y el desempeño docente.....	64

INDICE DE FIGURA

Figura 1: Liderazgo jerárquico.....	50
Figura 2: Trabajo en equipo	51
Figura 3: Organización.....	52
Figura 4: Participación en comunidad.....	53
Figura 5: Desempeño docente.....	54
Figura 6: Capacidades pedagógicas	55
Figura 7: Responsabilidad laboral.....	56
Figura 8: Relaciones interpersonales.....	57
Figura 9: El liderazgo jerárquico y el desempeño docente	59
Figura 10: El trabajo en equipo y el desempeño docente.....	61
Figura 11: La organización y el desempeño docente	63
Figura 12: La participación y el desempeño docente.....	65

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Metodología básica de tipo Básico, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental. **Hipótesis:** El liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018". **Población y muestra:** 158 docentes de la I.E Miguel Grau de Paramonga 2018 de los cuales 100 docentes fueron los elegidos. **Resultados** existe relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.585 siendo una magnitud moderada.

Palabras clave: Liderazgo, jerarquía, desempeño

ABSTRACT

The present research work entitled "Hierarchical Leadership and Teaching Performance in the Miguel Grau Educational Institution - Paramonga, 2018", is a research work to obtain the academic degree of Master in Education Management of the Graduate School of the University National José Faustino Sánchez Carrión.

The methodology used is within the basic research is Basic type, descriptive level, correlational, not experimental and the hypothesis was: "The hierarchical leadership is significantly related to the teaching performance in the I.E. Miguel Grau - Paramonga, 2018." For the investigation, the population was formed by 158 teachers of the I.E Miguel Grau de Paramonga 2018. In the research the use of a stratified probabilistic sample of 100 teachers was determined. The main instrument used in the investigation was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a relationship between the hierarchical leadership and the teaching performance in the I.E. Miguel Grau - Paramonga, 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.585 being a moderate magnitude.

The author

Keywords: Leadership, hierarchy, performance

INTRODUCCIÓN

El liderazgo jerárquico, como se usa el término en este componente de nuestro estudio, se refiere al grado de influencia que los miembros de la organización y las partes interesadas ejercen sobre las decisiones en sus escuelas. Esta perspectiva relativamente estrecha pero fundamental sobre el liderazgo enfoca la atención en los efectos combinados de todas las fuentes de liderazgo, junto con las posibles diferencias en las contribuciones hechas por cada una de estas fuentes (por ejemplo, administradores, maestros, estudiantes, padres).

El liderazgo jerárquico también hace mención a los roles definidos de las personas ya sea en una organización o en otro contexto.

Los diversos modelos que se han mantenido un tradicionalismo en las instituciones educativas, no han dejado que el director concentre sus responsabilidades para liderar correctamente la gestión, en este nuevo milenio ha buscado que los directores sean líderes que caminen hacia un objetivo de mejora y éxito, estos nuevos retos hacen que el líder tenga la necesidad de distribuir correctamente el grupo de trabajo, yendo de la mano con capacitaciones para todos cumplan un papel dentro del. Este estudio examina relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Un líder en momentos difíciles es como encontrar un héroe, ya que ayudar a llevar mejor una situación, un cargo, un mando etc., Para ello se necesita una persona que sepa llevar el control y compartir enseñanzas.

Cada vez predominan más los equipos multidisciplinares, en los que cada uno de sus miembros es especialista en uno o varios campos muy determinados y para los que los retos del liderazgo son muy diferentes. En este tipo de estructuras, un líder no es capaz de echarse el trabajo a la espalda cuando las cosas no van bien por la simple razón de que no puede desempeñar la misma labor que cumplen sus especialistas. Son los propios miembros del equipo los que tendrán que hacerse cargo de la situación y ser lo bastante responsables como para saber qué deben hacer.

El modelo clásico del buen líder organizacional es el máximo ejecutivo de la administración organizacional que dirige y controla todos los aspectos de las operaciones de la organización. Este líder ejecutivo superior opera a través de una jerarquía de administración y la organización tenía una estructura bastante bien definida. Este tipo de liderazgo tiene algunos puntos buenos y sobrevivió durante la mayor parte del siglo XX.

La organización de hoy no tiene el lujo de la estabilidad, ya que se enfrenta a un cambio cada vez mayor en los mercados, los clientes y la tecnología. Debe aceptar,

adoptar e implementar cambios en el modelo de negocio de acuerdo con las tendencias cambiantes, las tecnologías, las preferencias de los clientes y las preocupaciones futuras. Además, el negocio central de la organización está constantemente bajo amenaza hoy en día, desde los recién llegados al mercado, que tienen un paradigma empresarial diferente. Por lo tanto, la organización no puede darse el lujo de depender del liderazgo individual o de un pequeño equipo de altos ejecutivos para enfrentar este desafío. La organización debe aprovechar las ideas, habilidades, energía y entusiasmo de todo el equipo para el éxito. Para enfrentar nuevos desafíos, este nuevo concepto y práctica de liderazgo ha evolucionado,

El liderazgo es un factor importante para que una organización tenga éxito. Es el arte o proceso de influir en las personas para que realicen las tareas asignadas de manera voluntaria, eficiente y competente. Sin liderazgo, un gerente de línea simplemente no puede ser efectivo. El liderazgo de los gerentes de línea transforma el potencial en realidad. Cuando existe un buen liderazgo en la organización, se puede sentir en toda la organización. Con un buen liderazgo, la cultura organizacional no es forzada sino desarrollada. La comunicación es efectiva y abierta. Todos entienden la visión y los objetivos de la organización, y todos tienen aportes para mejorarlos. Las personas sienten que son una parte importante de la organización y dan lo mejor de sí para el éxito de la organización.

El liderazgo es muy importante en las instituciones académicas u organizaciones es por ello que decidí realizar el siguiente estudio sobre el liderazgo existente en el director de la institución educativa Miguel Grau - Paramonga, 2018 encontrándose ineficacia entre sus roles.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?

¿Cuál es la relación entre la organización dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?

¿Cuál es la relación entre la participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Determinar la relación entre la organización dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Establecer la relación entre la participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica en el beneficio que se genera a la institución Educativa Miguel Grau- Paramonga 2018, lo que permitirá evidenciar la causa y posibles soluciones, así mismo se podrá replicar en otras instituciones para que se pueda encontrar una solución no solo a nivel de instituciones locales, sino también a nivel regional o nacional.

1.5. Delimitaciones del estudio

La investigación presentó las siguientes limitaciones:

a. Disponibilidad de tiempo

Toda vez que la investigación debió ser desarrollada, aplicada e interpretada por la propia investigadora, quien, a su vez, tenía que desempeñar un trabajo en un horario laboral rígido, generó que la disponibilidad de tiempo sea limitada. Sin embargo, la disposición a cumplir con la investigación hizo que se coordinaran horarios y espacios además de la ayuda de otros colegas para superar esta limitación.

b. Limitados medios económicos

La ejecución de la investigación demandó una inversión económica que, dada su característica de autofinanciada por el propios investigador, tuvo ciertas limitaciones. A pesar de ello y, considerando la necesidad de aplicarla, se pudo costear los gastos asumiendo los gastos con ahorros personales.

1.6. Viabilidad del estudio

Esta investigación se hace viable, ya que no solo busca la causa de la problemática que aqueja a esta institución, sino que busca poder replicar este modelo de evaluación en distintas instituciones a nivel nacional, para que así se pueda dar solución a la problemática tan grande que aqueja al sector educación a nivel nacional



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

•(Jimenez, 2016) en tu trabajo de investigación titulado: “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca- Colombia: Lineamientos básicos para su intervención” Se tuvo como población al personal en general de la institución educativa conjuntamente con los estudiantes llegando a encontrar que esta institución presenta dificultades en cuanto al liderazgo y también se percibe una problemática en cuanto al Clima Organizacional lo cuales deben ser intervenidos por un profesional.

•(Palacios, 2017) Gerencia educativa con enfoque participativo y manejo de TICs en docentes de CETPROS de la provincia de Huaura, Lima 2017 la cual fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, tuvo el objetivo de establecer la relación entre la acción gerencial del director y el clima organizacional en una institución educativa. Utilizando un instrumento aplicado a 61 docentes. Llegando a obtener resultados existiendo relación positiva y moderada ($r = 0,498$) entre las variables.

•(Raxuleu, 2014) en su estudio titulado: "liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” .objetivo Describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina- Ixtahuacán, Sololá. Se trabajó con 347 sujetos distribuidos en 9 directores, 70 docentes y 268 estudiantes, del grado de

tercero básico llegando a obtener el resultado demostrando que existe un vínculo entre las variables.

2.1.2. A nivel Nacional

(Parraga & Bartolo, 2014) investigó "liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio" teniendo como objetivo establecer la relación de liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014. La investigación fue de diseño experimental que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa (0,959) y el $p - \text{valor} = .001 < .05$, entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio, según la perspectiva de los docentes en las instituciones públicas de la Red 18 – UGEL 06, Ate Vitarte, 2014, teniendo una muestra de tipo censal

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo jerárquico

Según los expertos en administración Paul Hersey y Ken Blanchard, elegir el mejor estilo de liderazgo depende de las personas que administre y de las situaciones que enfrenta. Para lograr el éxito, haga coincidir su enfoque de liderazgo con la madurez de los miembros del grupo y el tipo de tareas que les asigna. Establezca una organización jerárquica si sus empleados carecen de experiencia o habilidades y necesitan la guía de sus superiores. Por otro lado, use una estructura no jerárquica con autoridad descentralizada cuando sus empleados tengan la experiencia necesaria para hacer el trabajo sin mucha dirección.

En una organización jerárquica, los líderes organizan a los subordinados en una estructura similar a una pirámide. En el nivel más bajo, los empleados menos experimentados toman la dirección de los supervisores y gerentes en los niveles más altos. La comunicación normalmente fluye de arriba a abajo. La mayoría de las decisiones tienden a ser tomadas por los líderes en la parte superior con poca o ninguna contribución de los empleados en los niveles más bajos.

2.2.2 Estructuras de liderazgo jerárquico

La implementación de una estructura funcional le permite establecer una cadena de mando clara. Dirige cada departamento funcional, como marketing, ingeniería, ventas o soporte, para desarrollar sus propios planes. Cada plan se alinea con el objetivo estratégico general de la empresa. La toma de decisiones tiende a tomar mucho tiempo, porque puede haber muchas capas de aprobaciones requeridas para tomar una acción. En las grandes empresas, los líderes pueden organizar a los empleados en divisiones que realizan actividades especializadas. Cada división tiene sus propios departamentos funcionales. En una estructura matricial, usted designa roles y responsabilidades multifuncionales para permitir la cooperación y la colaboración entre las divisiones. Los líderes tienden a usar los estilos de liderazgo autocrático o transaccional para administrar una organización jerárquica. No buscan la opinión de los empleados para tomar decisiones o establecer la dirección estratégica. Esto puede conducir a una disminución de la satisfacción laboral de los empleados y una menor moral.

Liderazgo no jerárquico

En una organización no jerárquica, divide a sus subordinados en equipos según las necesidades de su trabajo actual. Al eliminar capas de gerentes, acelera la toma de

decisiones y reduce los costos administrativos. Este enfoque funciona bien cuando los empleados tienen las habilidades y el conocimiento para completar tareas de trabajo con muy poca intervención de la gerencia.

Estructuras de liderazgo no jerárquico

En lugar de una estructura similar a una pirámide, las organizaciones no jerárquicas generalmente se enfocan en las tareas. En este tipo de organización, como una estructura de red o un equipo multifuncional, primero se enfoca en organizar el trabajo en sí mismo, no a los empleados. Luego, los líderes delegan autoridad a los especialistas que realizan el trabajo. Esto generalmente conduce a mayores niveles de satisfacción laboral porque los empleados tienen un alto grado de autonomía y sentido de empoderamiento. También puede contratar un contrato con socios comerciales y proveedores externos para reducir los costos generales. Este enfoque descentralizado proporciona flexibilidad y ventajas financieras, pero puede resultar en imprevisibilidad y riesgos si los proveedores no cumplen con sus obligaciones.

2.1.1.1. Características

1. Excelentes habilidades de comunicación son necesarias para el liderazgo académico

La capacidad de comunicar sus propias ideas de manera efectiva, así como de escuchar y probar el compromiso con las ideas de otros.

Digamos que has sido nominado por tus compañeros de clase como líder de un proyecto de grupo grande.

Se trata de una buena comunicación, y por lo general, frecuente.

Comience preguntando a la gente sobre lo que les gusta hacer. Una vez que conozca sus fortalezas (e incluso sus personalidades) podrá delegar de una manera que satisfaga a todos. Luego, asegúrese de registrarse durante todo el proceso.

Establezca varios objetivos más pequeños en lugar de uno grande, para facilitar la evaluación de su progreso y el proceso.

Sobre todo, permanezca abierto tanto a los comentarios como a las críticas, y escuche verdaderamente lo que otros tienen que decir.

2. Proactividad

Demasiadas personas pasan sus vidas sentados, esperando que ocurra un milagro.

Sin embargo, en realidad no están trabajando, sino que solo confían en el "destino", la "coincidencia" o la "suerte" para hacer realidad todos sus sueños.

Además, la proactividad tiene que ver con planificar por adelantado y anticipar problemas. Significa tener siempre un Plan B en su lugar para que no esté luchando cuando algo inesperado sucede.

Puede crear un programa de estudios para un próximo examen, a fin de evitar abarrotar la noche anterior.

Puede comenzar a investigar y postularse a programas académicos de verano meses antes de que comiencen las vacaciones de verano, de modo que pueda estar seguro de elegir el mejor para usted.

Por supuesto, ser proactivo significa que también tendrá una lista de otras formas posibles de pasar el verano, en caso de que no participe en el programa de su elección.

Proactividad significa tener la capacidad de reconocer qué tareas son las más esenciales, y crear una lista priorizada de lo que se debe lograr primero.

Por encima de todo, se trata de estar preparado para lo peor mientras se espera, se planifica y se mantiene positivo para obtener los mejores resultados.

3. Saber cuándo tomar riesgos

Un liderazgo académico fuerte no se trata de jugar seguro.

Por supuesto, hay una diferencia entre saber cuándo correr riesgos y actuar de manera imprudente. La calidad de un buen líder es saber qué riesgos vale la pena asumir.

Esto significa que deberá evaluar las posibles pérdidas y ganancias de cada decisión de riesgo que esté considerando tomar. ¿Qué es lo peor que podría pasar? ¿Son esos escenarios de peor caso algo de los que puede recuperarse?

Alternativamente, ¿son los posibles resultados positivos simplemente demasiado grandes para dejarlos pasar? ¿Y tiene un equipo determinado de personas a su alrededor que puede disminuir sus posibilidades de fracaso?

Recuerde, el liderazgo (y la vida) se trata de salir de su zona de confort.

4. Resiliencia

¿Una de las cualidades más importantes cuando se trata de liderazgo académico?

Poder levantarte cuando te derriban, y no dejar que la sensación de "fracaso" te asuste de intentarlo de nuevo.

A la gente no le van a gustar tus ideas. Vas a hacer algunos errores en el camino. Sus propuestas serán rechazadas, no ganará todas las elecciones y no aprobará todos los exámenes.

Lo que importa es su capacidad para aprender de sus errores y apreciar los errores que ha cometido como una oportunidad de crecimiento.

Adoptar una actitud resistente no solo evitará que te defraudes y subestimes tus habilidades. También inspirará a los que te rodean a desempolvarse y volver a salir.

Abrazar el rechazo y contar cada fracaso como un paso más cerca del éxito.

5. Pasión por lo que haces.

Aclaremos una cosa: si realmente no amas lo que haces, es probable que no estés motivado para seguir trabajando en ello por mucho más tiempo.

Piensa en algo que te traiga alegría en la vida. Tal vez esté obsesionado con viajar, tal vez le guste la sensación de ganar una competencia o un juego, o tal vez siempre haya querido seguir una determinada trayectoria profesional.

Sea lo que sea lo que te apasiona, piensa en cómo tu rendimiento académico e incluso las actividades extracurriculares te ayudarán a alimentar esa pasión y mejorar tu conjunto de habilidades.

Si amas lo que haces, no lo pensarás dos veces antes de levantarte tarde para hacer las cosas. Permanecer en el estudio en lugar de salir con tus amigos a una gran fiesta no

se sentirá como un sacrificio porque sabes que estás en el camino hacia una meta más grande que espera en la cola.

Una vez que descubras qué es lo que te motiva, quédate con él y comparte tu amor con los demás para que puedan inspirarse en tu pasión.

2.1.1.2. Importancia

El liderazgo es un requisito esencial para iniciar el cambio, desarrollar cohesión, equipos y creando equipos de alto rendimiento que entregan resultados. A medida que más empresas y los proyectos están probando diferentes enfoques para aumentar la productividad, comprometer a los trabajadores, fomentar e innovar y mejorar la dinámica del equipo, están surgiendo nuevos enfoques de liderazgo la formación de equipos y el poder compartido están dando lugar a un liderazgo jerárquico tradicional, estructuras siendo reemplazadas por estructuras de liderazgo más colaborativas e inclusivas, comúnmente referido como estructuras de liderazgo distribuido. Dentro de esa distribución, estructura de liderazgo, se está desarrollando un nuevo estilo de liderazgo. Además de las habilidades destacados por Seed, estos nuevos líderes también deben compartir en liderazgo responsabilidades y actuar como líderes colaborativos. Ya que Lean / IPD está construido alrededor equipos, estos equipos, compuestos por miembros de varias compañías diferentes, deben ser organizado, gestionado y motivado adecuadamente para crear equipos de alto rendimiento.

Los proyectos integrados establecen una red de pequeños equipos de expertos multidisciplinarios para trabajar juntos para optimizar las soluciones de problemas. Estos equipos enfocados reportan necesidades y avanzar al equipo del proyecto y trabajar con

otros equipos de enfoque para compartir y comprender impactos de sus decisiones durante un proceso de reunión de Big Room estructurado y repetitivo.

Cuando el trabajo avanza hacia el campo, los últimos planificadores se empoderan para trabajar juntos para resolver problemas a medida que surjan. El flujo abierto de información transparente es crítico para el éxito de este empoderamiento este tipo de estructura de liderazgo distribuido permite a los grupos centrarse en tareas y permite a los especialistas que realizan el trabajo tener un alto grado de autonomía.

y sentido de empoderamiento. El liderazgo a menudo se comparte entre los involucrados sobre la experiencia en el área de enfoque actual y la situación. Las decisiones se toman generalmente sobre una base de consenso frente a un único tomador de decisiones en un "comando y control"

2.1.1.3. Dimensiones

A. Trabajo en Equipo

Cooperativa o coordinado esfuerzo en la parte de un grupo de personas que actúan juntos como un equipo o en los intereses de una frecuente causa.

Trabajo realizado con un equipo.

B. Organización

La organización es un instrumento para alcanzar objetivos organizacionales. El trabajo de cada persona está definido y la autoridad y la responsabilidad están fijadas para lograr lo mismo.

Otros autores mencionan que la organización interna es el marco estructural de los deberes y responsabilidades que requiere el personal para desempeñar diversas funciones dentro de la empresa .Es esencialmente un modelo para la acción que resulta en un

mecanismo para llevar a cabo la función para lograr los objetivos establecidos por administración de COMPAÑIA". En opinión de Wheeler, la organización es un proceso de fijación de deberes y responsabilidades de las personas en una empresa para que se alcancen los objetivos comerciales.

C. Participación en la Comunidad

es proporcionada y facilitada por diversas disposiciones legales. En muchos países, la constitución proporciona el marco básico para el empoderamiento tanto del gobierno local urbano como de los ciudadanos. El mecanismo de creación de comités de distritos, grupos locales, grupos de autoayuda, etc. proporciona la estructura para la participación de los ciudadanos. Las instituciones del gobierno local son altamente participativas, principalmente en virtud de su estrecha relación con las comunidades locales. Permite la apropiación de iniciativas de desarrollo local, lo que contribuye a la implementación exitosa de iniciativas de desarrollo local. La participación, para ser significativa, requiere la capacidad institucional de los gobiernos locales para alcanzar las aspiraciones de las comunidades locales. La fortaleza fiscal constituye el parámetro más importante de la capacidad institucional. La participación ciudadana y comunitaria, por lo tanto, se convierte en un imperativo para fortalecer la fortaleza fiscal del gobierno local mediante la generación de ingresos del gobierno local y la asignación eficiente de los recursos recaudados localmente para diversas iniciativas de desarrollo local. La participación comunitaria tiene como objetivo involucrar a los ciudadanos en las funciones municipales, por ejemplo, establecer prioridades, establecer disposiciones presupuestarias, etc. Proporcionan la participación de los ciudadanos en el proceso de toma de decisiones sobre asuntos locales.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.1.1. Definición

En general, la evaluación de los maestros se refiere al proceso formal que utiliza una escuela para revisar y calificar el desempeño y la eficacia de los maestros en el aula. Idealmente, los hallazgos de estas evaluaciones se usan para proporcionar retroalimentación a los maestros y guiar su desarrollo profesional.

Si bien se rigen por las leyes estatales, los sistemas de evaluación de maestros generalmente se diseñan y operan a nivel de distrito y varían ampliamente en sus detalles y requisitos. Pero muchos sistemas de evaluación han sufrido cambios significativos en los últimos años. De hecho, a fines de la década de 2000, la evaluación de los maestros, que durante mucho tiempo fue un elemento político ignorado y oscuro, se había convertido en uno de los temas más prominentes y polémicos en la educación K-12.

Esa inversión sorpresa se puede atribuir a al menos cuatro factores: una ola de nuevas investigaciones sobre la calidad de los docentes, el interés filantrópico en aumentar la eficacia de los docentes, los esfuerzos de los grupos de defensa y los responsables políticos para reformar las leyes estatales sobre evaluación y la presión política para despedir a los docentes con bajo rendimiento.

Dejando de lado todo ese impulso, los resultados de los cambios recientes en los sistemas de evaluación docente son, hasta ahora, difíciles de cuantificar. La mayoría de los datos nuevos muestran que la gran mayoría de los docentes obtienen una puntuación tan alta en las nuevas evaluaciones como lo hicieron en las anteriores, y no está claro si las reformas han conducido sistemáticamente, o en general, a que los docentes reciban una mejor retroalimentación. Traduciendo a una mejor enseñanza.

¿Por qué la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema educativo tan central?

A partir de la década de 1990 y hasta la década de 2000, los análisis de los datos de las pruebas de los estudiantes de año en año mostraron consistentemente que algunos maestros ayudaron a sus estudiantes a aprender significativamente más que otros maestros. Un artículo ampliamente citado, del economista Eric A. Hanushek de la Universidad de Stanford, estimó que los maestros con el mejor desempeño ayudaron a los estudiantes a obtener más del valor de un grado de aprendizaje; Los alumnos enseñados por los peores lograron solo medio año de aprendizaje.

2.2.2. Características

Para que los líderes escolares transformen su entorno y dirijan sus escuelas a través de esta transición exitosa, deben entender el cambio organizacional y la dinámica del proceso de cambio. El cambio organizacional ocurre porque los líderes y los agentes de cambio lo consideran necesario. Implícito para el cambio organizacional es el supuesto de que un entorno puede ser alterado y que los empleados son capaces y están dispuestos a adaptarse al cambio (Kezar, 2011). El liderazgo es descrito como el componente más crítico en el desarrollo del proceso de cambio. El líder o agente de cambio es responsable de gestionar la transición.

Para que los líderes ayuden a los empleados a motivarse y prepararse para el cambio, deben crear preparación para el cambio. La preparación para el cambio, según Jones, Jimmieson y Griffiths (2005), es la “medida en que los empleados tienen opiniones positivas sobre la necesidad de un cambio organizativo.

Así como en la medida en que los empleados creen que tales cambios pueden tener un efecto positivo, implicaciones para sí mismos y para la organización en general” (p.

362). Central para el proceso prepararse para el cambio son las actitudes de los interesados hacia el cambio (Walinga, 2008). Esta actitud, según Elias (2009), será un factor determinante en cuanto a si el cambio será un éxito. La preparación para el cambio, según Rafferty, Jimmieson y Armenakis (2013), es “Influenciado por las creencias del individuo de que se necesita un cambio, que él o ella tiene la capacidad de emprender con éxito el cambio, y ese cambio tendrá resultados positivos para su rol y por las respuestas emocionales afectivas positivas actuales y orientadas al futuro a un evento de cambio específico” (Rafferty et al., 2013, p. 116).

2.2.2.5. Modelos de evaluación del desempeño del docente identificados por la investigación educativa.

Fannie Shaftel (2016) y George Shaftel (2015), menciona:

Modelo de pensamiento inductivo: sintaxis

- ✓ Determine un enfoque y los límites de la investigación y aclare los objetivos.
- ✓ Recopile datos y determine cómo se deben presentar y enumerar.
- ✓ Agrupa, etiqueta y categoriza el conjunto de datos y comparte los resultados.
- ✓ Etiquetado, Categorización. Forme conceptos de clasificación y análisis de los datos para identificar lo que representan los datos y sus atributos.
- ✓ Interpretar datos
- ✓ Identificar relaciones críticas
- ✓ Explorando las relaciones
- ✓ Hacer inferencias
- ✓ Hacer explicaciones y conclusiones
- ✓ Aplicar principios

- ✓ Explicar y / o apoyar las predicciones e hipótesis.
- ✓ Verificar la predicción

Modelo de organización avanzada: Sintaxis

- Aclare los objetivos de la lección.
- Organizador actual.
- Identificar atributos definatorios.
- Dé ejemplos o ilustraciones cuando sea apropiado.
- Proporcionar contexto.
- Repetir.
- Sensibilización inmediata de los conocimientos y experiencias relevantes de los alumnos.

Presentación de Tarea o Material de Aprendizaje

- Material actual.
- Hacer explícito el orden lógico del material de aprendizaje.
- Vincular material al organizador.

Fase tres: fortalecimiento de la organización cognitiva

- Utilizar principios de reconciliación integradora.
- Obtener el enfoque crítico de la materia.
- Aclarar ideas.
- Aplique ideas activamente (por ejemplo, probándolas).

Modelo de investigación grupal de aprendizaje y enseñanza: sintaxis

Fase uno: los estudiantes se encuentran con situaciones desconcertantes (planificadas o no planeadas).

Fase dos: los estudiantes exploran las reacciones a la situación.

Fase tres: los estudiantes formulan la tarea de estudio y la organizan para su estudio (definición del problema, función, tareas, etc.).

Fase cuatro - Estudio independiente y grupal.

Fase cinco - Los estudiantes analizan el progreso y el proceso.

Fase seis - Recicle la actividad.

Modelo de juego de roles: Sintaxis

Fase uno: calentar al grupo

- Identificar o introducir el problema.
- Hacer un problema explícito.
- Interpretar la historia del problema, explorar temas.
- Explicar el juego de rol.

Fase dos: seleccionar participantes

- Analizar roles.
- Seleccionar jugadores de rol.

Fase tres: establecer el escenario

- Establecer línea de acción.
- Replantear los roles.
- Entra en situación problemática.

Cuarta fase: preparar a los observadores

- Decide qué buscar.
- Asignar tareas de observación.

Fase cinco: promulgar

- Comience el juego de roles.

- Mantener el juego de roles.
- Romper el juego de roles.

Fase seis: discutir y evaluar

- Practicas las funciones del juego (eventos, posiciones)
- Discuta el foco principal.
- Iniciar la siguiente promulgación.

Fase Siete: Recrear - Juega roles revisados; Sugiera los siguientes pasos o alternativas de comportamiento.

Fase ocho: discutir y evaluar, como en la fase seis.

Fase Nueve: Comparte Experiencias y Generaliza

Modelo de Consulta Jurisprudencial: Sintaxis

Fase uno: orientación al caso

- El maestro introduce materiales.
- El profesor revisa los hechos.

Fase dos: identificar los problemas

- Los estudiantes sintetizan hechos en una cuestión de política pública.
- Los estudiantes seleccionan un tema de política para discusión.
- Los estudiantes identifican valores y valoran conflictos.
- Los estudiantes reconocen las preguntas fácticas y de definición subyacentes.

Fase tres: tomar posiciones

- Los estudiantes articulan una posición.
- Los estudiantes establecen la base de la posición en términos del valor social o las consecuencias de la decisión.

Fase cuatro: Explorando la postura, patrones de argumentación

- Establezca el punto en el cual se viola el valor (de hecho).
- Aclare el conflicto de valores con las analogías.
 - Establecer prioridades. Haga valer la prioridad de un valor sobre otro y demuestre la falta de una violación grave del segundo valor.

Fase cinco: refinando y calificando las posiciones

- Los estudiantes declaran posiciones y razones para las posiciones, y examinan un número de situaciones similares.
- Los estudiantes califican posiciones.

Fase seis: prueba de supuestos de hecho detrás de posiciones calificadas

- Identifique los supuestos de hecho y determine si son relevantes.
 - Determine las consecuencias predichas y examine su validez fáctica (¿ocurrirán realmente?).

Modelo no directivo: sintaxis

Fase uno: Definición de la situación de ayuda: el maestro fomenta la libre expresión de los sentimientos.

Fase dos: Explorando el problema

- Se anima al alumno a definir el problema.
- La maestra acepta y aclara los sentimientos.

Fase Tres: Desarrollando la Perspicacia

- Estudiante discute problema
- El profesor apoya al alumno.

Cuarta fase: Planificación y toma de decisiones

- El estudiante planea la toma de decisiones iniciales.
- El maestro aclara las posibles decisiones.

Fase cinco: integración

- El estudiante adquiere una visión más profunda y desarrolla acciones más positivas.
- El maestro es de apoyo.
- Acción fuera de la entrevista
- El estudiante inicia acciones positivas.

Modelo de instrucción directa: Sintaxis

Fase uno: Orientación

- El maestro establece el contenido de la lección.
- El profesor revisa el aprendizaje anterior.
- El maestro establece los objetivos de la lección.
- El maestro establece los procedimientos para la lección.

Fase dos: presentación

- El profesor explica / demuestra nuevos conceptos de habilidad.
- El profesor proporciona representación visual de la tarea.
- El profesor comprueba la comprensión.

Fase Tres: Práctica Estructurada

- El maestro dirige los grupos a través de ejemplos de práctica en el paso de bloqueo
- Los alumnos responden a las preguntas.
- El maestro proporciona comentarios correctivos para los errores y refuerza la práctica correcta.

Fase cuatro: Práctica guiada

- Los estudiantes practican semi-independientemente.
- El maestro circula, vigilando la práctica del alumno.

- El maestro proporciona retroalimentación a través de los elogios, la solicitud y la partida.

Fase cinco: práctica independiente

- Los alumnos practican de forma independiente en casa o en clase.
- La retroalimentación se retrasa.
- Las prácticas independientes ocurren varias veces durante un período prolongado.

2.3. Definición de términos básicos.

- **Autoritarismo**

Los científicos políticos usan el término autoritarismo para describir una manera de gobernar que valora el orden y el control sobre la libertad personal. Un gobierno dirigido por el autoritarismo suele estar encabezado por un dictador.

El sustantivo autoritarismo se usa con más frecuencia en un contexto negativo, para describir un gobierno con control absoluto sobre la población. Este tipo de gobierno utiliza amenazas militares, la supresión de una prensa libre y la desinformación para manejar a las personas que gobiernan. Muchas personas consideran que China es un ejemplo de un gobierno autoritario en la actualidad. La palabra en sí se puede remontar al auctor latino, "maestro, líder o autor".

- **Aprendizaje**

El aprendizaje se define como "un aumento, a través de la experiencia, de la capacidad de resolución de problemas", es decir, un aumento, a través de la experiencia, de la capacidad de obtener objetivos a pesar de los obstáculos. El aprendizaje se define aún más como un aumento en el valor de m / r en la fórmula

donde m representa los recuerdos que ayudan en la extensión imaginal de la experiencia hacia la meta y otra ayuda interna; r es la resistencia a la consecución de la meta dentro del organismo, incluidos los recuerdos, hábitos, inferencias, objetivos y actividades en conflicto; g es la meta; o representa los obstáculos externos para el logro de la meta.

• **Educación**

Según algunas personas instruidas, la palabra "Educación" se deriva del término latino "Educatum" lo que significa el acto de enseñar

". Según algunos otros, la palabra " Educación "se originó en otro término latino" Educar lo que significa "salir".

• **Pedagogía**

Se refiere a compartir conocimientos entre maestros y estudiantes (6, p. 35) Este término general incluye cómo los maestros y los alumnos interactúan entre sí, así como los enfoques de instrucción implementados. en el aula.

• **Gestión**

La administración se refiere al control y la planificación de los detalles (Bauer 1998). Mediante el uso juicioso de los medios disponibles, se toman las decisiones reales y se llevan a cabo acciones para lograr los objetivos (Storey 1960).

• **Planificación educativa**

La planificación en la educación, como en cualquier otra cosa, consiste esencialmente en decidir de antemano qué quiere hacer y cómo lo va a hacer. A los pioneros de la planificación educativa sistemática hace poco más de una década

hace ya que todo parecía sencillo, simplemente una cuestión de convencer a todos los hombres razonables de la racionalidad de ponerse de acuerdo por adelantado en materia educativa. Objetivos y medios para su implementación. Desafortunadamente la realidad es no siempre es razonable y el optimismo de principios de la década de 1960 ha cedido a un pesimismo igualmente ingenuo. Ambos puntos de vista han sido ampliamente documentados, pero, como el modo de muchos de los desarrollos intelectuales en Planificación educativa, tal vez sea apropiado pensar en el péndulo.

- **Gestión Educativa Estratégica**

El verbo 'administrar' proviene del italiano maneggiare (para manejar, especialmente herramientas), que deriva de la palabra latina manus (mano).

La palabra francesa mesnagement (posteriormente ménagement) influyó en el desarrollo del significado de la gestión de la palabra inglesa en los siglos XVII y XVIII.

- **Gestión Escolar**

Una mejor gestión en las escuelas realmente puede mejorar la vida de los alumnos, padres y maestros. Y a este país le va mucho mejor de lo que a menudo se realiza. Las técnicas básicas de administración moderna que se han convertido en estándares en organizaciones líderes en otras partes de la economía están más extendidas en Inglaterra que en otras partes del mundo. Estas prácticas incluyen una recopilación rigurosa de datos sobre lecciones, retroalimentación sistemática y apoyo al personal que lucha al tiempo que recompensa y promueve a los mejores maestros.

- **Gestión Pedagógica**

Proceso educativo, la gestión pedagógica en la enseñanza es la actividad pedagógica intencional de los jefes de organización y creación de un sistema eficaz de expertos en la gestión del proceso de enseñanza. El proceso de enseñanza debe considerarse como un proceso de ingeniería pedagógica uniforme: tecnología pedagógica. (NADavydov, NABojchenko, 1992)

La implementación de la gestión pedagógica en el proceso educativo hizo que las opiniones ortodoxas de los docentes cambiaran a la actividad pedagógica, por fin, para recibir una nueva calidad y satisfacción en el proceso pedagógico.

Al día de hoy, esta calidad era deficiente tanto durante el proceso de transferencia de conocimiento como durante su adquisición por parte de los alumnos. Puede explicarse por un principio residual que continúa dominando durante la enseñanza de los expertos, especialmente los futuros expertos, que causa el daño irreparable, se manifiesta por el "fracaso" en el desarrollo y la realización de varias reformas.

Hubo una sorprendente falta de conformidad de las necesidades de la sociedad en desarrollo en expertos altamente competentes para las oportunidades de la educación de hoy. Y esta falta de armonía se acerca a una situación crítica. Esto es extremadamente necesario para reestructurar de manera extensa y radical todo el sistema tradicional de enseñanza y es imposible llevarlo a cabo sin una gestión pedagógica.

A su vez, la administración es imposible sin un control regular de todos los procesos de gestión. En cualquier proceso administrativo, el monitoreo debe considerarse como una de las partes tecnológicas más importantes y extremadamente necesarias.

- **Planeamiento**

La planificación generalmente se interpreta como un proceso para desarrollar una estrategia para lograr los objetivos deseados, resolver problemas y facilitar la acción" (Mitchell, 2002, p. 6).

La función del planificador es, por lo tanto, identificar un futuro deseable y preparar un curso de acción para lograr este objetivo (Mitchell 2002). Él registra esto en un plan. En el curso de este módulo, aprenderá cómo se puede llevar a cabo la planificación.

Por lo tanto, la planificación de recursos naturales es, con respecto a los recursos, "la identificación de posibles estados finales futuros deseables y el desarrollo de cursos de acción para llegar a dichos estados finales" (Mitchell 2002, 6).

- **Planeación estratégica**

El término planificación estratégica es sinónimo de gestión estratégica, solo que la primera se utiliza en el mundo corporativo y la segunda en el entorno académico.

- **Clima Institucional**

El clima institucional para la diversidad se define como las percepciones, actitudes y expectativas que definen a la institución, particularmente desde la perspectiva de los individuos de diferentes orígenes raciales o étnicos. El clima institucional está influenciado por varios elementos del contexto institucional (ver Figura 5-1), incluido el grado de diversidad estructural, el legado histórico de inclusión o exclusión de los estudiantes y la facultad de color, el clima psicológico (es decir, las percepciones del grado de tensión racial y discriminación en el campus) y la

dimensión de comportamiento (es decir, el calidad y cantidad de interacciones entre diversos grupos y pedagogía relacionada con la diversidad; Hurtado et al., 1999).

- **Dirección Educativa**

Dentro de esta área se llevan a cabo todas las funciones del personal que labora dentro de la institución educativa, ya sea los docentes, directores, como también pueden solicitar información los padres de familia.

- **Empatía**

La empatía es una habilidad que se debe practicar para con el prójimo, pues es el sentir lo que el otro está sintiendo, es decir si vemos que un compañero la está pasando mal, debemos apoyarlo y darle una mano, así mismo es la forma es como vamos a actuar ante una mala situación con nuestros padres, hermanos, etc.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.
- La organización dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.
- La participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018

2.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de variable X

Dimensiones	Indicadores	N items	Categorías	Intervalos
Trabajo en Equipo	Responsabilidad	6	Bajo	6 -13
	Confianza		Moderado	14 -21
	Reconocimiento		Alto	22 -30
Organización	Agenda de trabajo	6	Bajo	6 -13
	Uso del tiempo		Moderado	14 -21
	Formas de comunicación		Alto	22 -30
Participación comunitaria	Clima de trabajo	4	Bajo	4 -8
	Vinculación escuela - comunidad		Moderado	9 -13
	Vinculación interinstitucional		Alto	14 -20
Liderazgo jerárquico		16	Bajo	16 -36
			Moderado	37 -57
			Alto	58 -80

Tabla 2: Operacionalización de la variable Y

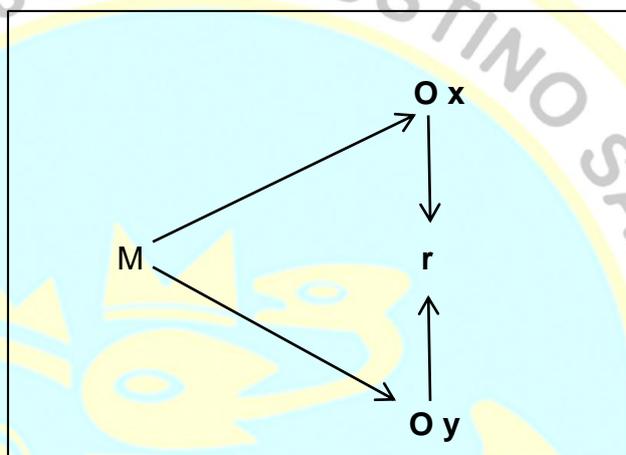
Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Capacidades pedagógicas	• Dominio de los contenidos	6	Deficiente	6 -13
	• Dominio de las teorías educativas		Aceptable	14 -21
	• Estrategias de enseñanza.		Eficiente	22 -30
Responsabilidad laboral	• Asistencia y puntualidad	6	Deficiente	6 -13
	• Grado de participación		Aceptable	14 -21
	• Cumplimiento de normas		Eficiente	22 -30
Relaciones interpersonales	• Nivel de conocimiento y preocupación.	5	Deficiente	5 -11
	• Comprensión de los problemas		Aceptable	12 -18
Desempeño docente		17	Eficiente	19 -25
			Deficiente	17 -39
			Aceptable	40 -62
			Eficiente	63 -85

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

De Diseño **Transecional** o conocido como **diseño Transversal**



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable Liderazgo jerárquico.

Oy = Observación a la variable Desempeño docente.

r = Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.1.1. Población

La población del presente estudio estará constituido por 158 docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

Tabla 3: Población de estudio

Turno	N° Docentes
Mañana	70
Tarde	88
Total	158

Fuente UGEL N° 16- Barranca

3.1.2. Muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y su tamaño (n) según Bernal (2006, p.171) se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (n - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - ∞)

P (0,5): Proporción de éxito

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 - p)

E (0.05): Tolerancia de error

N (303) Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5) \times 158}{0.05^2(158-1) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 100$$

La muestra de estudio corresponde a 100 docentes de la I.E Miguel Grau de Paramonga 2018.

3.3. Técnicas e de recolección de datos

Las Técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

a) Técnicas:

- Análisis Documental y Bibliográfica
- La Encuesta

b) Instrumentos:

Ficha Técnica 01:

Nombre Original : Cuestionario para la variable
Liderazgo Jerárquico

Autor: Aurora Cristina Salazar Olivar
Procedencia: Huacho - Perú, 2016
Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Administración: Individual y colectiva
Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad: Docentes de la I.E. Miguel Grau de Paramonga.

Estructura:
La escala de apreciación consta de 18 ítems y cada ítem está estructurado con cinco categorías de respuestas, como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3) Casi Nunca (2) y nunca (1) La variable Liderazgo Jerárquico está formada por 3 dimensiones: Trabajo en equipo que consta de 6 ítems, Organización que consta de 6 ítems y Participación en la comunidad que consta de 4 ítems.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original : Cuestionario para la variable Desempeño Docente
Autor: Aurora Cristina Salazar Olivas
Procedencia: Huacho - Perú, 2014

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Administración: Individual y colectiva

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos

Edad: Docentes de la I.E. Miguel Grau de Paramonga

Estructura:

La escala de apreciación consta de 17 ítems y cada ítem está estructurado con cinco categorías de respuestas, como: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3) Casi Nunca (2) y nunca (1) La variable Desempeño Docente está formada por 3 dimensiones: Capacidades pedagógicas que consta de 6 ítems, Responsabilidad Laboral que consta de 6 ítems y relaciones interpersonales que consta de 5 ítems.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Permitió recopilar y clasificar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

- Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas.

Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central
- La Hipótesis específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se halló el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 4: Liderazgo jerárquico

Liderazgo jerarquico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	12	12,0	12,0	12,0
	Bajo	17	17,0	17,0	29,0
	Moderado	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

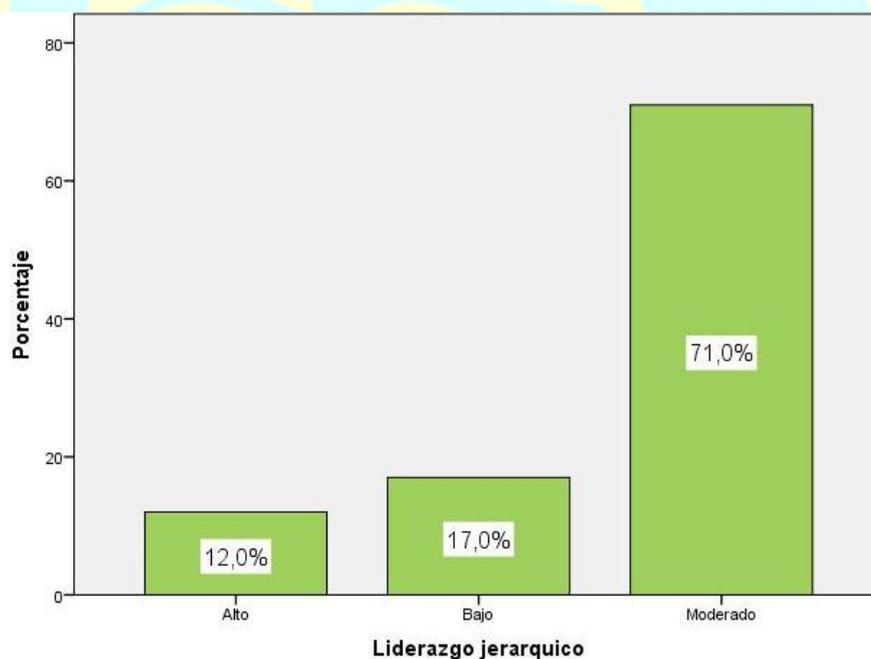


Figura 1: Liderazgo jerárquico

De la fig. 1, un 71,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel moderado en la variable liderazgo jerárquico, un 17,0% lograron un nivel bajo y un 12,0% consiguieron un nivel alto.

Tabla 5: Trabajo en equipo

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	29	29,0	29,0	29,0
	Bajo	11	11,0	11,0	40,0
	Moderado	60	60,0	60,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

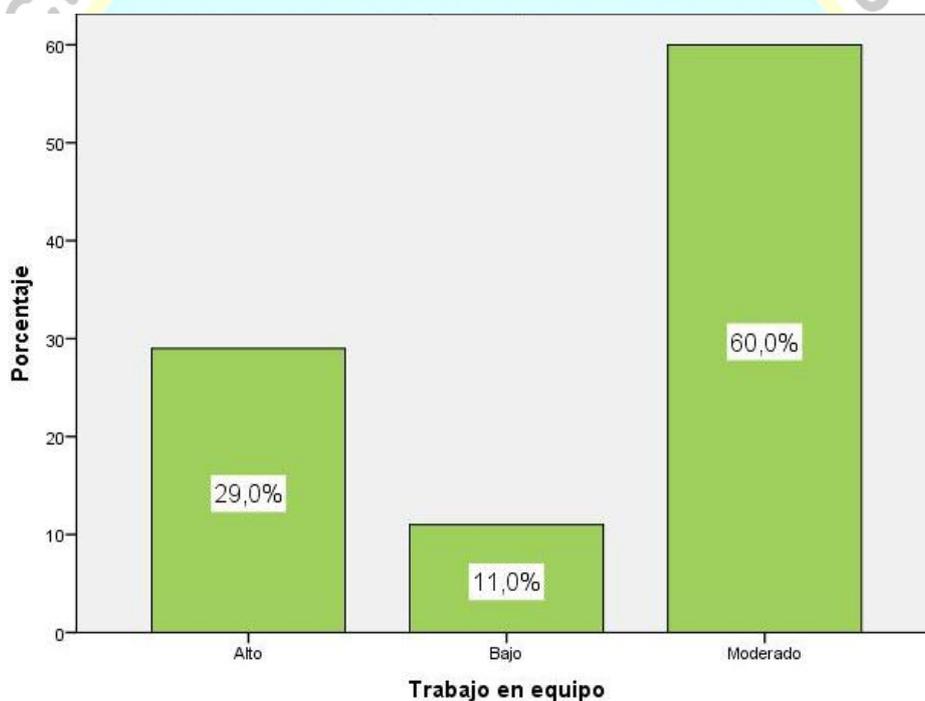


Figura 2: Trabajo en equipo

De la fig. 2, un 60,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel moderado en la dimensión trabajo en equipo, un 29,0% lograron un nivel alto y un 11,0% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 6: Organización

		Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	14	14,0	14,0	14,0
	Bajo	24	24,0	24,0	38,0
	Moderado	62	62,0	62,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

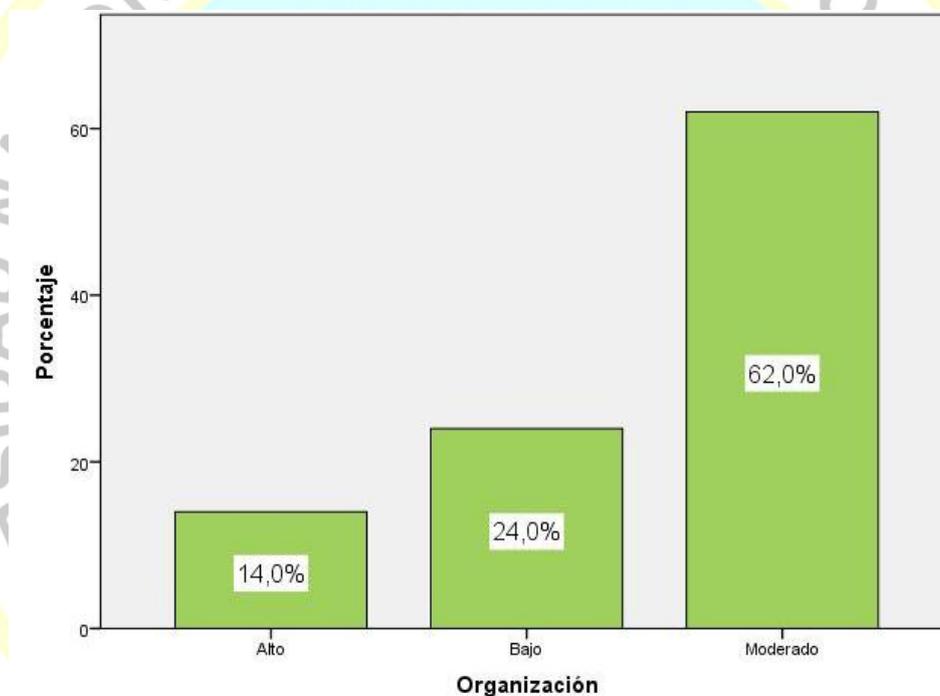


Figura 3: Organización

De la fig. 3, un 62,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel moderado en la dimensión organización, un 24,0% lograron un nivel bajo y un 14,0% consiguieron un nivel alto.

Tabla 7: Participación en la comunidad

Participación en la comunidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	13	13,0	13,0	13,0
	Bajo	26	26,0	26,0	39,0
	Moderado	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

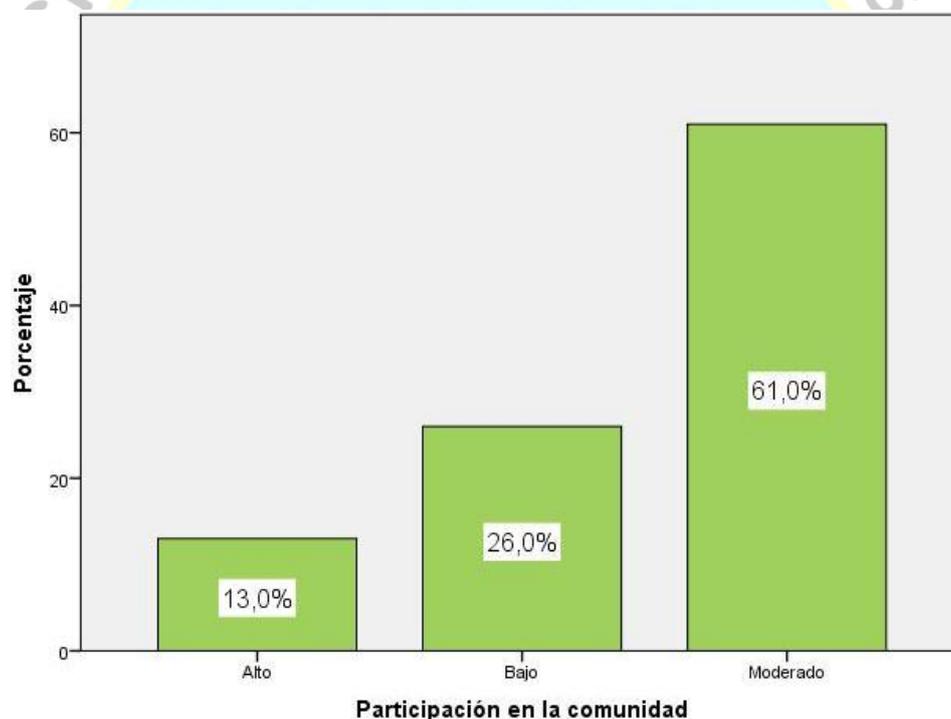


Figura 4: Participación en comunidad

De la fig. 4, un 61,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel moderado en la dimensión participación en la comunidad, un 26,0% lograron un nivel bajo y un 13,0% consiguieron un nivel alto.

Tabla 8: Desempeño docente

Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	76	76,0	76,0	76,0
	Deficiente	12	12,0	12,0	88,0
	Eficiente	12	12,0	12,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

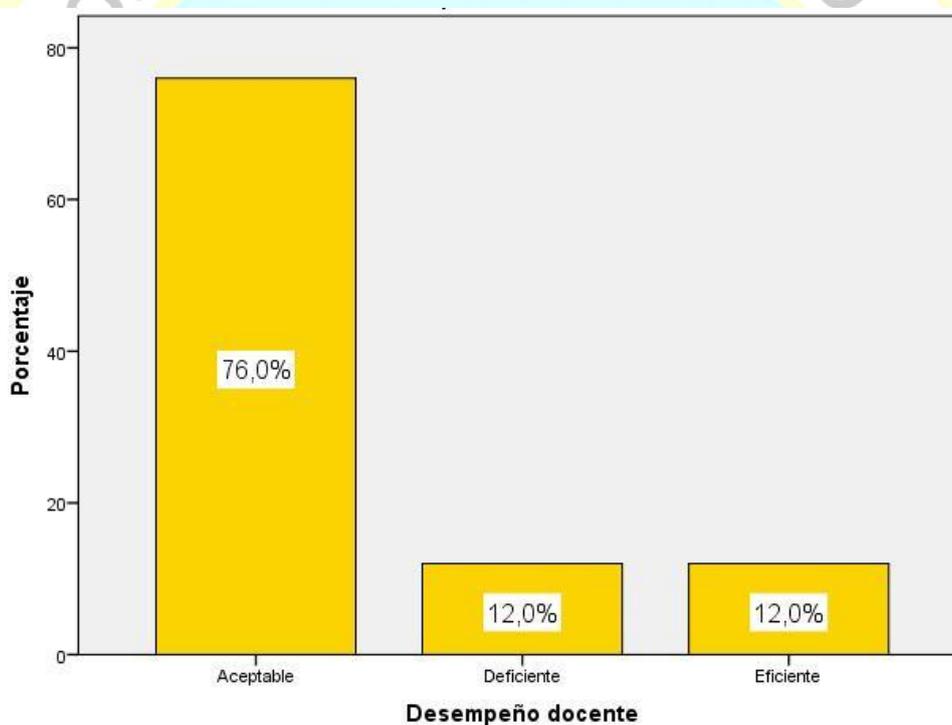


Figura 5: Desempeño docente

De la fig. 5, un 76,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel aceptable en la variable desempeño docente, un 12,0% lograron un nivel deficiente y un 12,0% consiguieron un nivel eficiente.

Tabla 9: Capacidades pedagógicas

Capacidades pedagógicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	71	71,0	71,0	71,0
	Deficiente	13	13,0	13,0	84,0
	Eficiente	16	16,0	16,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

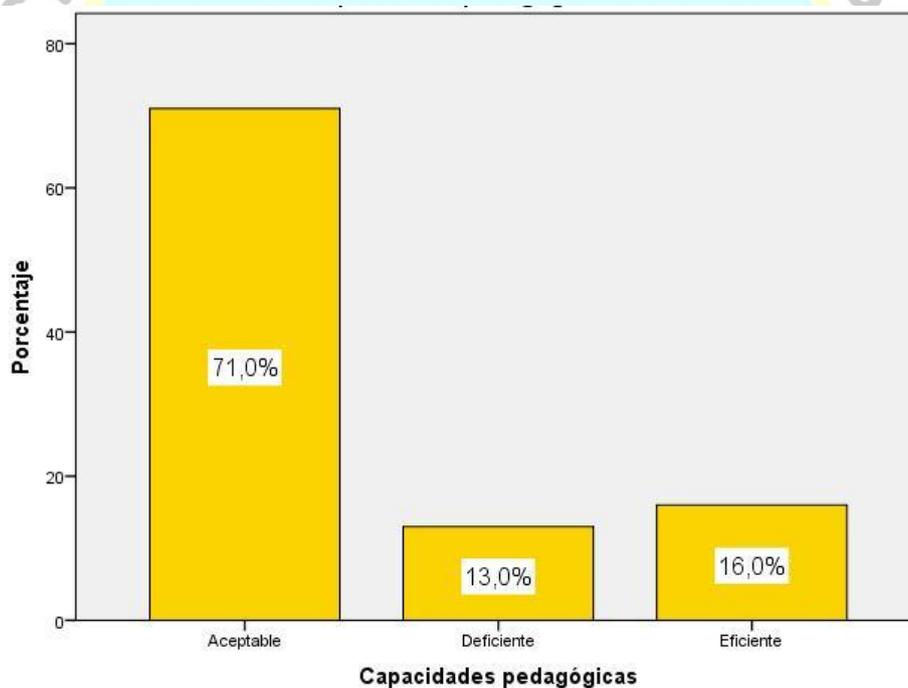


Figura 6: Capacidades pedagógicas

De la fig. 6, un 71,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión capacidades pedagógicas, un 16,0% lograron un nivel eficiente y un 13,0% consiguieron un nivel deficiente.

Tabla 10: Responsabilidad laboral

Responsabilidad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	76	76,0	76,0	76,0
	Deficiente	12	12,0	12,0	88,0
	Eficiente	12	12,0	12,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

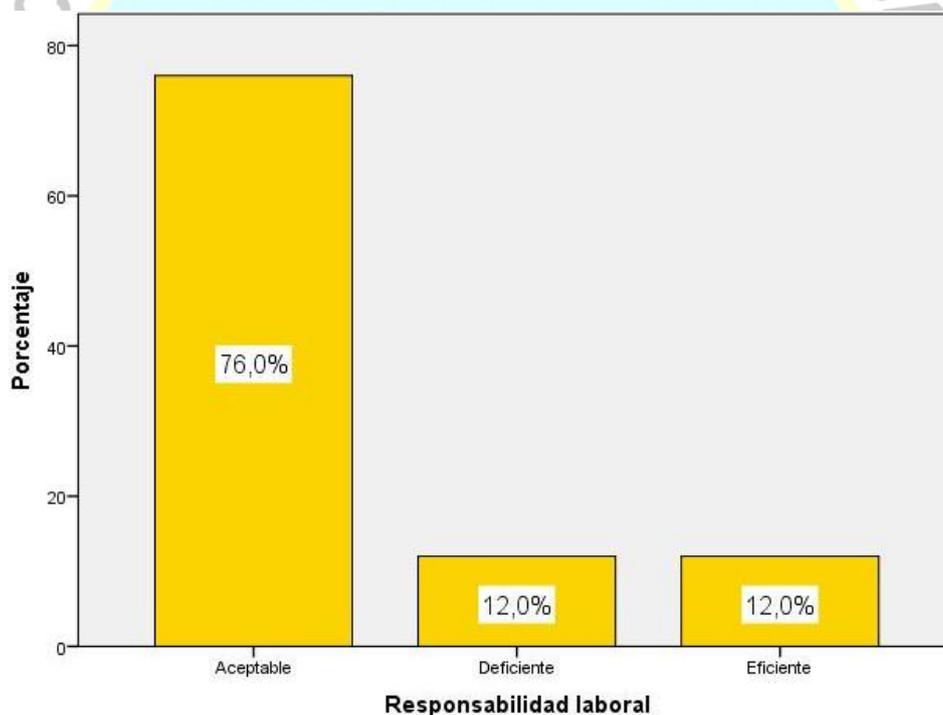


Figura 7: Responsabilidad laboral

De la fig. 7, un 76,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión responsabilidad laboral, un 12,0% lograron un nivel deficiente y un 12,0% consiguieron un nivel eficiente.

Tabla 11: Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	78	78,0	78,0	78,0
	Deficiente	10	10,0	10,0	88,0
	Eficiente	12	12,0	12,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018.

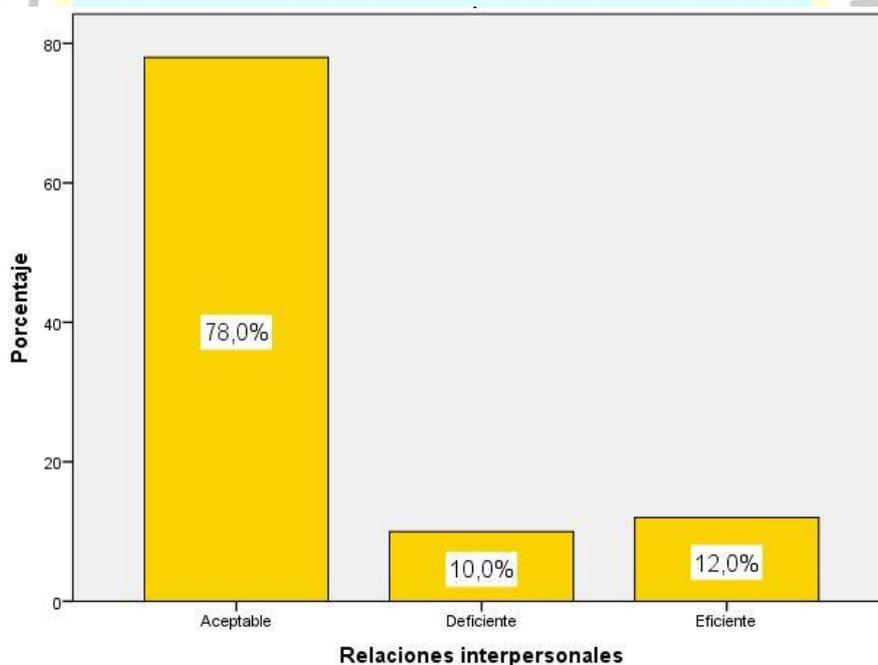


Figura 8: Relaciones interpersonales

De la fig. 8, un 78,0% de docentes de la Institución Educativa Miguel Grau de Paramonga 2018 alcanzaron un nivel aceptable en la dimensión relaciones interpersonales, un 12,0% lograron un nivel eficiente y un 10,0% consiguieron un nivel deficiente.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa **H_a**: El liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Hipótesis nula **H₀**: El liderazgo jerárquico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Tabla 12: Relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente

Correlaciones			
		Liderazgo jerarquico	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo jerarquico	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Tal como se observa se llegó a obtener un $r=0,585$ (coeficiente de correlación) con un $p=0.000$ ($p<.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, ya que se puede evidenciar que si existe una relación entre liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

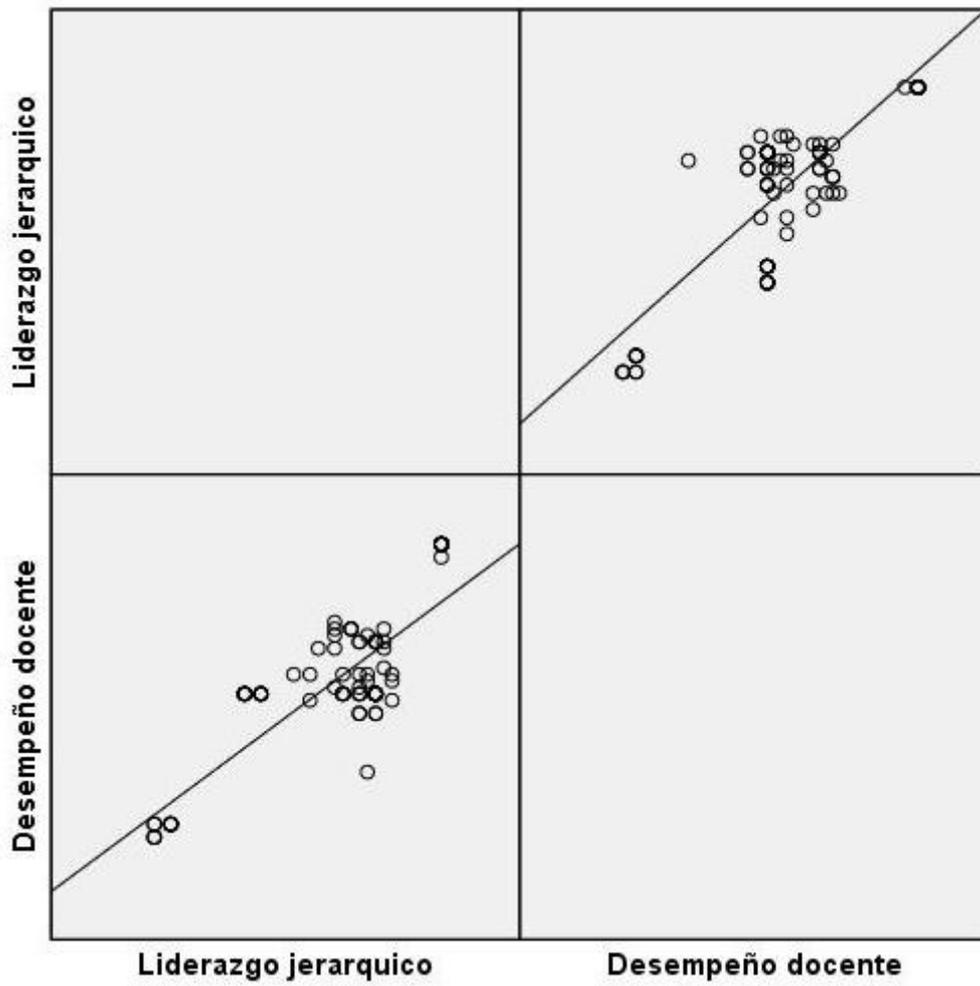


Figura 9: El liderazgo jerárquico y el desempeño docente

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H_a**: El trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Hipótesis nula **H₀**: El trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Tabla 13: Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Tal como se observa se llegó a obtener un $r=0,683$ (coeficiente de correlación) con un $p=0.000$ ($p<.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, ya que se puede evidenciar que si existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

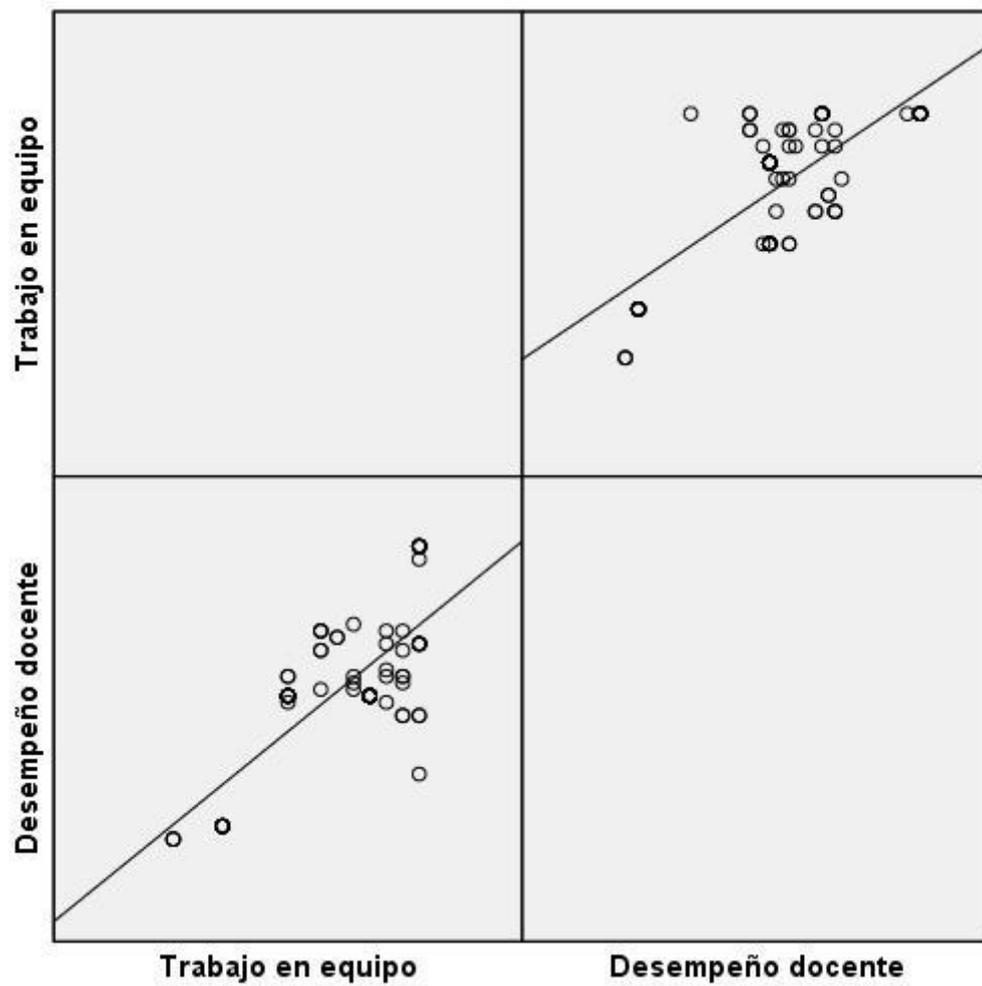
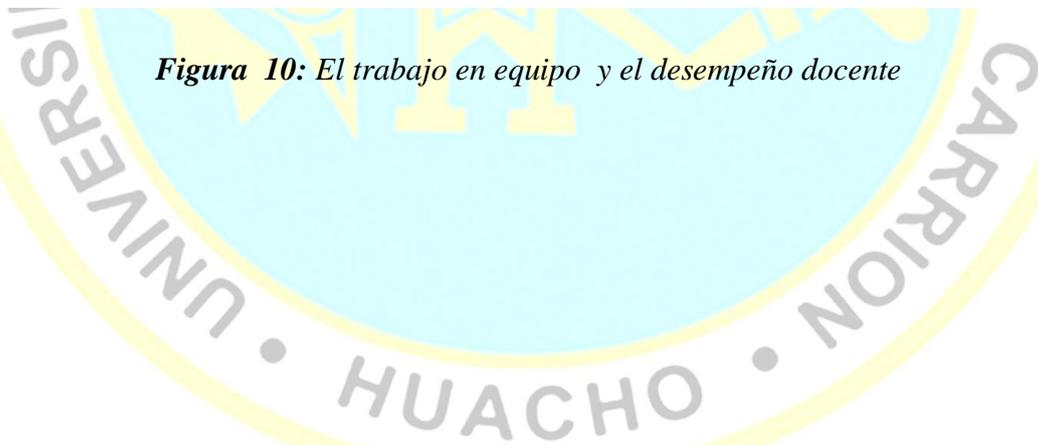


Figura 10: El trabajo en equipo y el desempeño docente



Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H_a**: La organización dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Hipótesis nula **H₀**: La organización dentro del liderazgo jerárquico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Tabla 14: Relación entre la organización y el desempeño docente

Correlaciones				
Rho de Spearman			Organización	Desempeño docente
	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Tal como se observa se llegó a obtener un $r=0,571$ (coeficiente de correlación) con un $p=0.000$ ($p<.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, ya que se puede evidenciar que si existe una relación entre la organización dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

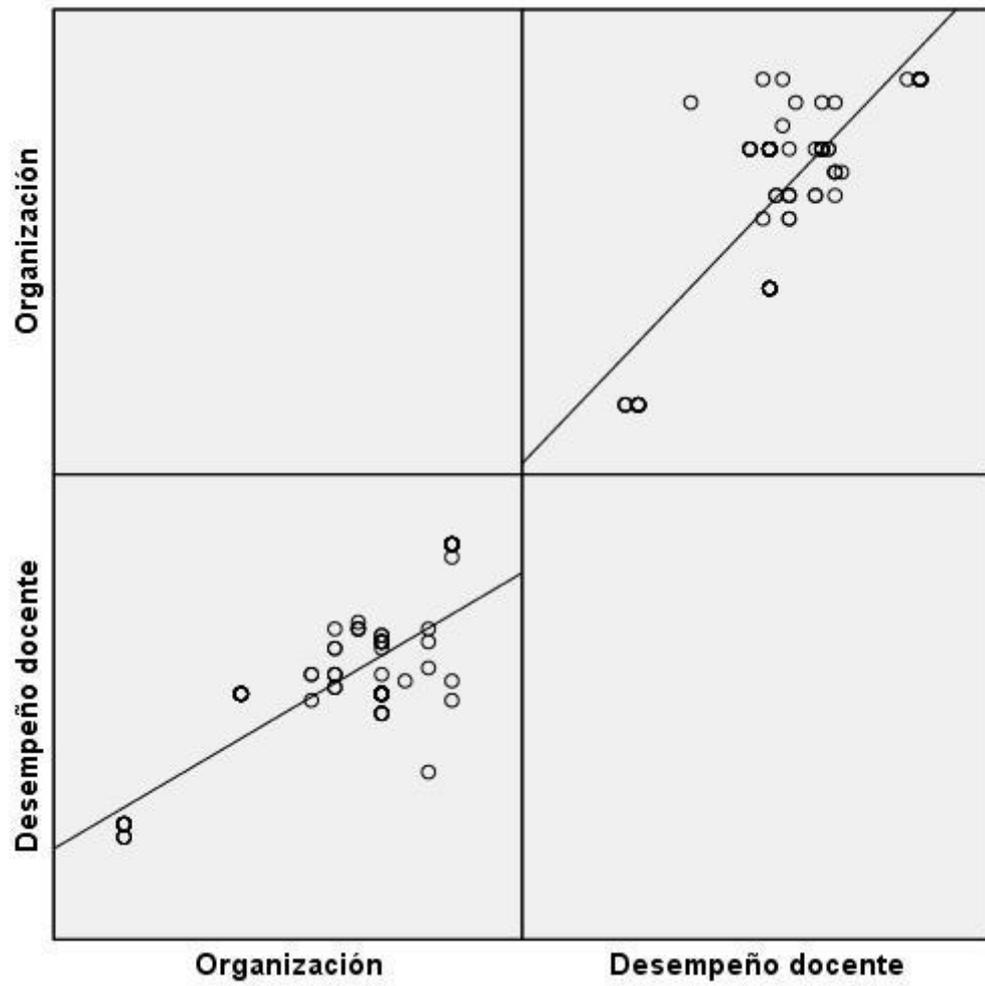
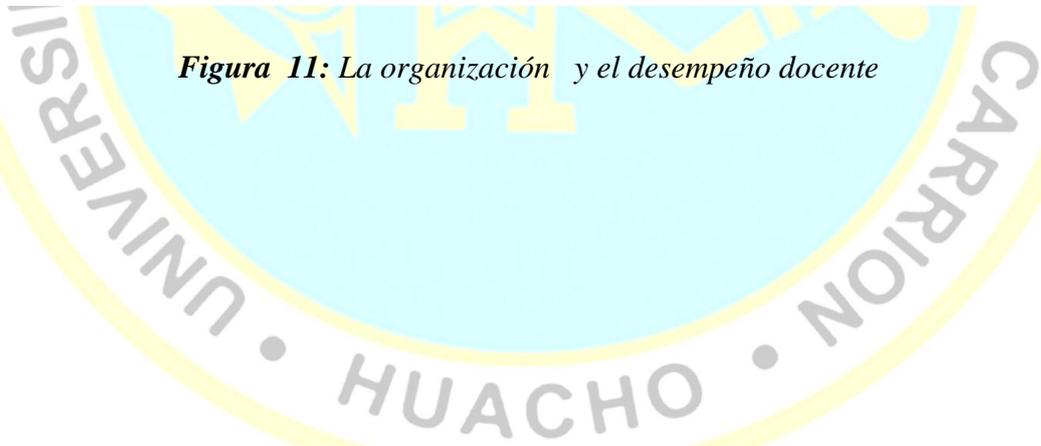


Figura 11: La organización y el desempeño docente



Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **Ha**: La participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Hipótesis nula **H0**: La participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.

Tabla 15: Relación entre la participación y el desempeño docente

Correlaciones				
			Participación en la comunidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación en la comunidad	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Tal como se observa se llegó a obtener un $r=0,486$ (coeficiente de correlación) con un $p=0.000$ ($p<.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, ya que se puede evidenciar que si existe una relación entre participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **moderada**.

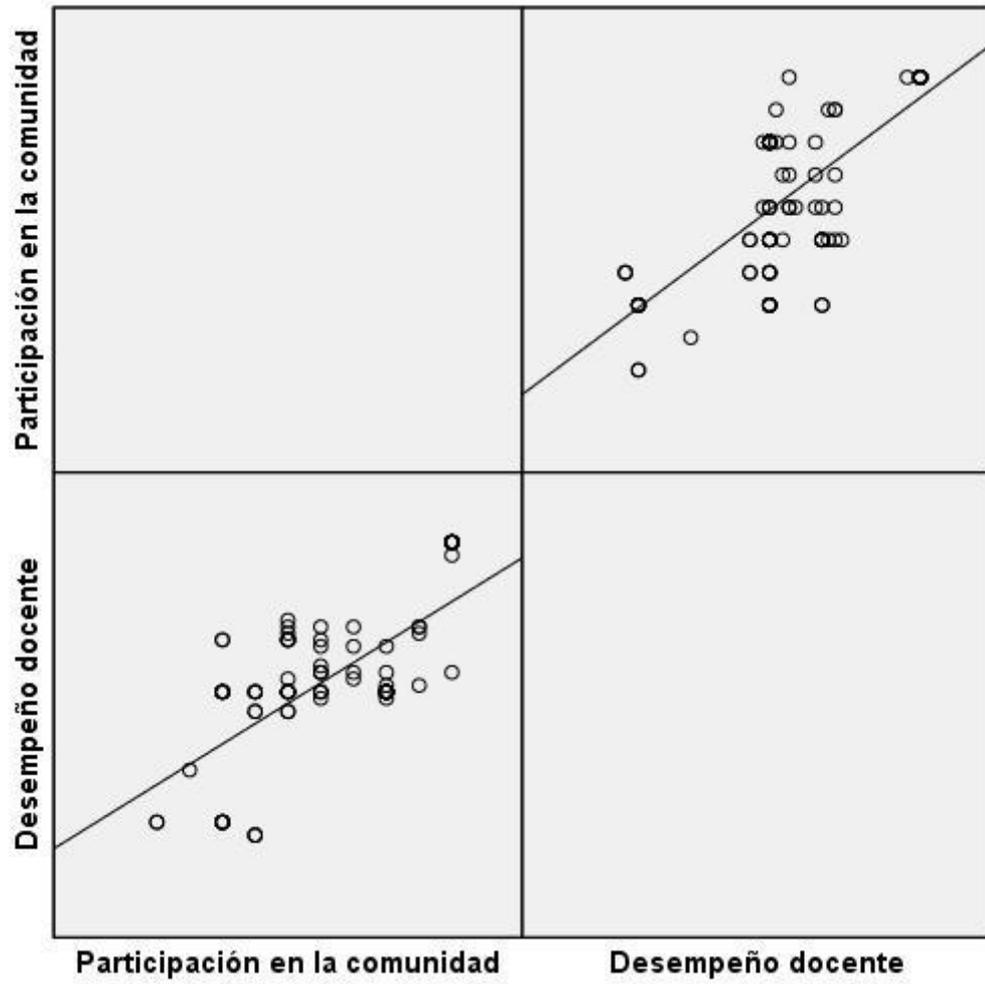
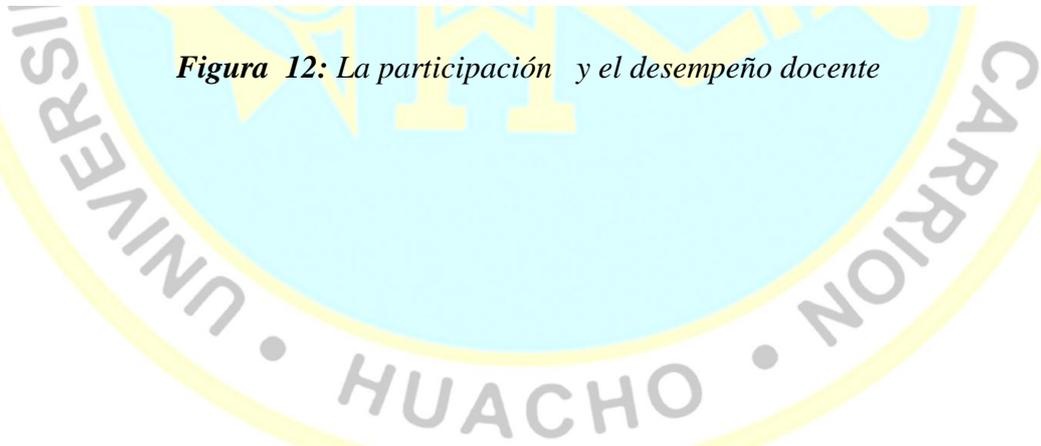


Figura 12: La participación y el desempeño docente



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

En investigaciones realizadas se menciona que le líder influye e inspira a otros dentro de su grupo, las características que se pueden observar en un líder nato, es la personalidad y su responsabilidad, ya que la personalidad está relacionada con la confianza que se tiene para solucionar problemas, lo cual inspira confianza en su equipo de trabajo, mientras que en la responsabilidad se ve la iniciativa y compromiso para cumplir los objetivos o metas.

Habiéndose contrastado la hipótesis central se evidencia estadísticamente que existe relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.585 siendo una magnitud moderada. Similares resultados se muestran en los trabajos presentado por Contreras y Jimenez(2016) en tu trabajo de investigación titulado: “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca- Colombia: Lineamientos básicos para su intervención” tiene como propósito de este estudio fue describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima organizacional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, encontrando que si existe una relación entre liderazgo y clima organizacional, lo cual vendría ser el entorno donde interacciona y trabaja el líder con su equipo. En Castillo (2003) en su tesis doctoral, titulada “Liderazgo administrativo. Reto para el director de escuela del siglo XXI”; obtuvo los mismos resultados positivos encontrando que si existe una relación positiva entre un buen líder con características netas para que pueda resolver los retos presentes en las escuelas de nuestra actualidad.

Es por ello que se debe tener en cuenta las características de las personas que se asignan para directores, ya que deben ser líderes, ya que si no lo fuesen pueden llevar al fracaso a las instituciones educativas tal como se está evidenciando en nuestra actualidad.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.585 siendo una magnitud moderada.

Segundo: Existe una relación entre el trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.683 siendo una magnitud buena.

Tercero: Existe una relación entre la organización dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.571 siendo una magnitud moderada.

Cuarto: Existe una relación entre la participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018, con una correlación de un valor de 0,486 y siendo una magnitud moderada.

6.2. Recomendaciones

- **Primero:** Promover campañas de sensibilización a los líderes educativos y docentes a fin de articular procesos de liderazgo transformacional en relación al marco del buen desempeño docente en las instituciones públicas de educación básica regular a nivel local, regional y nacional.
- **Segundo:** La I.E debe desarrollar talleres de sensibilización en la influencia idealizada de los líderes educativos con el proceso de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las diferentes instituciones educativas públicas.
- **Tercero:** Concientizar a los docentes sobre la importancia de liderar permanentemente proyectos que brinden un servicio que busque inspirar, motivar al educando, comunicándole la visión y misión que se quiere alcanzar en relación al logro de competencias educativas.
- **Cuarto:** Implementar procesos de mejora continua permanente de consideración individual en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las diversas organizaciones educativas del país.

3.5. Matriz de consistencia

LIDERAZGO JERÁRQUICO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MIGUEL GRAU – PARAMONGA, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre el trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la organización dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre la participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico y el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>El liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>El trabajo en equipo dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p> <p>La organización dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p> <p>La participación comunitaria dentro del liderazgo jerárquico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Miguel Grau – Paramonga, 2018.</p>	Variable “1”: LIDERAZGO JERARQUICO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
			Trabajo en Equipo	Responsabilidad Confianza Reconocimiento	6	Siempre (5) Casi siempre (4)
			Organización	Agenda de trabajo Uso del tiempo Formas de comunicación	6	A veces (3) Casi Nunca (2)
			Participación comunitaria	Clima de trabajo Vinculación escuela - comunidad Vinculación interinstitucional	4	Nunca (1)
			Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE			
			Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los contenidos • Dominio de las teorías educativas • Estrategias de enseñanza. • Planificación 	6	Siempre (5) Casi siempre (4)
			Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad • Grado de participación • Cumplimiento de normas 	6	A veces (3) Casi Nunca (2)
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conocimiento de y preocupación. • Comprensión de los problemas • Flexibilidad 	5	Nunca (1)

MATRIZ DE DATOS

Codigo	Liderazgo jerarquico															ST1	V1	Desempeño docente																		ST2	V2						
	Trabajo en equipo						Organización						Participación en la comunidad					Capacidades pedagógicas						Responsabilidad laboral						Relaciones interpersonales													
	1	2	3	4	5	6	S1	7	8	9	10	11	12	S2	13			14	15	16	S3	1	2	3	4	5	6	S4	7	8	9	10	11	12	S5			13	14	15	16	17	S6
1	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
2	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	3	1	1	7	26	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
3	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
4	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
5	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	1	9	51	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
6	2	1	1	1	1	2	8	3	1	1	1	1	1	8	3	1	3	1	8	24	Bajo	1	4	1	1	1	1	9	3	1	1	1	1	2	9	1	3	1	1	1	7	25	Deficiente
7	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
8	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	1	9	51	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
9	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	1	9	51	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
10	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
11	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	2	12	46	Moderado	4	1	1	1	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	16	48	Aceptable
12	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	3	1	1	7	26	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
13	3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	3	4	3	17	4	3	2	4	13	49	Moderado	4	1	2	2	3	4	16	3	3	2	2	3	2	15	4	3	3	4	3	17	48	Aceptable
14	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
15	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
16	1	3	2	2	3	4	15	3	4	4	3	1	1	16	3	2	4	3	12	43	Moderado	4	4	1	1	4	3	17	4	1	3	3	4	1	16	1	3	3	3	3	13	46	Aceptable
17	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	4	13	48	Moderado	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	16	57	Aceptable
18	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
19	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	3	1	1	7	26	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
20	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
21	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
22	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
23	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
24	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
25	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
26	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
27	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
28	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	3	1	1	7	26	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
29	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
30	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable

31	2	1	1	1	2	8	3	1	1	1	1	1	8	3	1	3	1	8	24	Bajo	1	4	1	1	1	1	9	3	1	1	1	2	9	1	3	1	1	1	7	25	Deficiente		
32	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	3	3	19	4	1	1	4	10	50	Moderado	3	4	3	3	3	4	20	4	3	1	1	4	3	16	4	3	2	2	3	14	50	Aceptable	
33	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	3	19	3	4	1	3	11	52	Moderado	4	3	4	4	3	3	21	3	4	1	1	4	3	16	3	4	3	4	3	17	54	Aceptable	
34	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	3	3	21	3	1	2	4	10	52	Moderado	3	3	4	4	4	22	4	4	1	1	4	4	18	3	4	3	3	4	17	57	Aceptable	
35	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	2	4	21	2	1	2	1	6	50	Moderado	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	1	3	12	2	3	3	3	1	12	35	Deficiente
36	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	3	10	49	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
37	3	3	3	3	4	3	19	1	3	3	4	4	3	18	3	1	2	3	9	46	Moderado	3	4	3	3	3	3	19	3	4	2	2	4	4	19	4	4	4	4	4	20	58	Aceptable
38	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	3	10	49	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
39	2	4	4	4	3	4	21	4	4	4	4	3	2	21	4	2	2	2	10	52	Moderado	2	2	4	4	4	3	19	4	3	1	1	4	4	17	3	4	3	2	3	15	51	Aceptable
40	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	1	5	4	4	22	3	5	5	5	4	22	68	Eficiente
41	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	5	24	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
42	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	3	10	49	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
43	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	7	35	Bajo	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
44	2	4	4	4	3	4	21	4	4	4	4	3	2	21	4	2	2	2	10	52	Moderado	2	2	4	4	4	3	19	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	2	3	15	55	Aceptable
45	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	3	22	4	1	4	1	10	53	Moderado	2	3	3	3	3	4	18	1	3	2	2	3	3	14	2	3	4	2	3	14	46	Aceptable
46	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	7	35	Bajo	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
47	1	4	4	4	3	3	19	4	4	4	3	3	4	22	3	2	2	2	9	50	Moderado	2	3	3	3	4	2	17	3	2	4	4	4	2	19	3	2	2	3	3	13	49	Aceptable
48	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	3	2	3	20	3	2	3	3	11	53	Moderado	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	4	16	2	4	4	2	3	15	49	Aceptable
49	4	4	4	4	3	4	23	2	4	4	3	3	3	19	3	1	3	2	9	51	Moderado	3	1	3	3	3	2	15	4	3	2	2	3	3	17	2	3	3	2	2	12	44	Aceptable
50	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
51	4	4	4	4	3	4	23	2	4	4	3	3	3	19	3	1	3	2	9	51	Moderado	3	1	3	3	3	2	15	4	3	2	2	3	3	17	2	3	3	2	2	12	44	Aceptable
52	4	4	4	4	2	4	22	2	4	4	3	3	3	19	3	1	2	2	8	49	Moderado	3	1	3	3	3	2	15	4	3	2	2	3	3	17	2	3	3	2	2	12	44	Aceptable
53	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
54	4	4	4	4	2	4	22	2	4	4	3	3	3	19	3	1	2	2	8	49	Moderado	3	1	3	3	3	2	15	4	3	2	2	3	3	17	2	3	3	2	2	12	44	Aceptable
55	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
56	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	1	8	47	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
57	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	1	1	7	49	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
58	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	1	1	7	49	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
59	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	4	1	2	10	44	Moderado	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	16	54	Aceptable
60	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	1	8	47	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
61	3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	3	4	3	17	4	1	2	4	11	47	Moderado	4	3	2	2	3	4	18	3	3	2	2	3	2	15	4	3	3	4	3	17	50	Aceptable
62	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	7	35	Bajo	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
63	4	3	4	4	3	4	22	3	2	2	3	3	4	17	4	1	4	1	10	49	Moderado	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	2	3	3	17	3	2	3	4	3	15	50	Aceptable
64	1	3	2	2	3	4	15	3	4	4	3	1	1	16	3	2	4	1	10	41	Moderado	4	4	3	3	4	3	21	4	1	3	3	4	1	16	1	3	3	3	3	13	50	Aceptable
65	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	4	1	2	4	11	46	Moderado	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	16	57	Aceptable
66	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	19	3	1	4	1	9	46	Moderado	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	16	56	Aceptable

67	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	7	35	Bajo	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
68	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	7	35	Bajo	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
69	3	4	4	4	3	4	22	3	2	2	3	3	4	17	3	4	1	1	9	48	Moderado	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	17	57	Aceptable
70	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	5	24	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
71	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	1	8	47	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
72	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	1	2	2	7	35	Bajo	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
73	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	1	4	1	8	47	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
74	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
75	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
76	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
77	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	1	9	51	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
78	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	1	9	51	Moderado	2	4	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	15	55	Aceptable
79	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
80	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	2	12	46	Moderado	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	16	54	Aceptable
81	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
82	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	3	1	1	7	26	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
83	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
84	4	3	4	4	3	4	22	3	2	2	3	3	4	17	4	3	4	3	14	53	Moderado	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	2	3	3	17	3	2	3	4	3	15	50	Aceptable
85	1	3	2	2	3	4	15	3	4	4	3	1	1	16	3	2	4	3	12	43	Moderado	4	4	3	3	4	3	21	4	1	3	3	4	1	16	1	3	3	3	3	13	50	Aceptable
86	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	4	3	2	4	13	48	Moderado	3	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	16	57	Aceptable	
87	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	13	50	Moderado	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	16	56	Aceptable
88	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
89	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	13	2	3	2	2	9	37	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
90	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
91	2	1	1	1	1	2	8	3	1	1	1	1	1	8	3	1	3	1	8	24	Bajo	1	4	1	1	1	1	9	3	1	1	1	1	2	9	1	3	1	1	1	7	25	Deficiente
92	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
93	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
94	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
95	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
96	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
97	3	4	1	1	1	1	11	2	1	1	1	1	2	8	2	3	1	1	7	26	Bajo	1	1	4	1	1	1	9	2	3	1	1	1	3	11	1	3	1	1	1	7	27	Deficiente
98	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente
99	3	4	3	3	4	3	20	2	4	4	3	3	3	19	2	3	4	3	12	51	Moderado	1	2	4	4	3	2	16	2	3	4	4	2	3	18	1	3	4	2	3	13	47	Aceptable
100	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	1	14	59	Alto	2	5	5	5	4	3	24	3	5	3	5	4	4	24	3	5	5	5	4	22	70	Eficiente

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Ancizar, G. (02 de Abril de 2011). *El tener una posición jerárquica*. Recuperado el 2018 de Mayo de 13, de Sociedad Argentina de Marketing:
<http://www.samf.com.ar/node/94>
- Bateman, T. (2004). *La administración una ventaja competitiva*. México: Ed. McGraw Hill - 4ta Edición.
- Bennis, W. (2005). *Lideres: el arte de mandar*. Mexico: Merlin Libros.
- Bernilla, Y. (2012). “*Relaciones humanas y desempeño laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 2076 – Jerusalén – Zapallal - Puente Piedra - 2012*”. Lima: Cesar Vallejo.
- Castellanos. (2009). *Acción Gerencial del Director y su relación con el clima organizacional de la U. E.M. “Andrés Bello” del Municipio Chacao*.
- Castillo Ortiz, A. (2005). *Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuela del siglo XXI*.
- Concha, S. (2013). “*El liderazgo del director y satisfacción de la calidad de servicio en la red educativa 04 UGEL N° 01 - 2012*”. Lima: Cesar Vallejo.
- Cornu, L. (2012). *La confianza y el trabajo en equipo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2018, de <http://definicion.de/trabajoenequipo/confianza/>

- Escobar, G. (2014). *"Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango"*.
- Estevez, J. (2009). *La autocapacitación docente*. Panama: Editorial Millón.
- Fierro, C. (2006). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. Mexico: Libros del Rincon. SEP.
- Flores. (2013). *"Relación entre el estilo de liderazgo y el estilo de toma de decisiones de los coordinadores académicos de una universidad privada de la ciudad de Guatemala"*. Guatemala.
- Flores, M. (2010). *Iniciativas de gobiernos regionales sobre Buen Desempeño Docente: Gerencia Regional de Educación de La Libertad. En: Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Frida Díaz Barriga, G. H. (2007). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación Constructivista*. Mexico: MacGraw-Hill.
- García, J. (1991). La formación integral: objetivo de la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 325.
- Goleman, D. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza & James.
- Gonzales, A. (1976). *La Universidad de nuestro tiempo*. Madrid, España.
- Hogg, M. (2010). *Psicología social*. Madrid: Medica Panamericana.
- Jimenez, C. y. (2016). *"Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca-Colombia: Lineamientos básicos para su intervención"*.

- Lorenzo, M. (2006). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. México: Enseñanza22.
- MacBeath, J. (2009). *Distributed leadership. Paradigms, policy, and paradox*. En Leithwood, K., Mascal, B. y Strauss, T. *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Routledge.
- Marzano, J. (2003). *Propuesta Nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.
- Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana. Opciones para*. Madrid, España: Biblioteca CF+S.
- McNeill, J. (2003). *Algo nuevo bajo el sol. Historia medioambiental del mundo en el siglo XX*.
- Navarro, M. (2002). *La gestión escolar, conceptualización y revisión crítica del estado de la Literatura*. Mexico: Tesis de maestría en desarrollo educativo.
- Navarro, R. &. (2007). *“Clima y compromiso organizacional”*.
- Ortiz de Montellano, S. (2000). *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario*. Madrid.
- Pacheco, M. (21 de Agosto de 2011). *Características del liderazgo*. Recuperado el 12 de Enero de 2018, de <http://www.tumundoescolar.net/conociendo/la-responsabilidad-como-valor/>
- Pardo, A. (1995). *La educación ambiental como proyecto*. Barcelona, España.
- Pascarella, E. (1998). *The influence of collage on humanitarian civic involvement values”* (Vol. 56).

- Pineda, L. (2004). *Liderazgo directivo*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Quiroz, C. (2000). *Reflexiones sobre formación ambiental en la Educación*. Urubamba, Perú: La Salle.
- Rey, G. (2002). *Cultura y desarrollo humano: Unas relaciones que se trasladan*. Obtenido de <http://www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a04.htm>
- Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco: CA. Jossey Bass.
- Rodriguez. (2002). *Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Romero. (2002). “*Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*” en la institución educativa Julio César Vallejo. Lima.
- Romero, A. (2008). *Relación entre liderazgo Directivo y desempeño de docentes de la provincia de Cañete*. Cañete, Perú.
- Rosario, U. d. (2017). *La importancia de la formación académica en la vida laboral*. Recuperado el 10 de Marzo de 2018, de La importancia de la formación académica en la vida laboral: <http://www.urosario.edu.co/Home/Principal/noticias/La-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vid/>
- Sabucedo, A. C. (2004). “*El clima escolar como factor de calidad en los centros de educación primaria de la provincia de Ourense*”.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Viña del Mar, Chile.
- Solis, F. (2000). *Autoridad y Liderazgos entre los alumnos*. Lima: Autoridad en espacios locales.

Sorados. (2010). *“Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa”*.

Tapia. (2013). *“Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL 01 Lima - 2013”* . Lima: Cesar Vallejo.

Velasco. (2005). *“La gerencia educativa eficaz”*.







CUESTIONARIO

Estimado docente en el presente instrumento del trabajo de investigación le pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Objetivo: Conocer la relación del liderazgo jerárquico y el desempeño docente

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

LIDERAZGO JERARQUICO						
Trabajo en equipo		5	4	3	2	1
1.	El director acepta la responsabilidad cuando las cosas no salen bien y no culpa a los demás.					
2.	Centra sus esfuerzos en ayudar a los miembros del equipo a coordinar su trabajo de manera eficaz.					
3.	Crea un clima de trabajo en el que las personas se tienen confianza unas a otras.					
4.	Logra que los miembros de su equipo se sientan seguros y motivados.					
5.	Reconoce el esfuerzo y mide la eficacia de sus colaboradores.					
6.	Valora el trabajo realizado con creatividad, energía y visión humana					
Organización		5	4	3	2	1
7.	Realiza actividades teniendo en cuenta la agenda de trabajo que ha organizado previamente.					
8.	Considera importante el cumplimiento de la agenda de trabajo.					
9.	Hace uso adecuado del tiempo en las actividades de gestión que lleva a cabo.					
10.	Promueve el uso adecuado del tiempo en sus docentes haciéndoles hincapié de que es importante trabajar en base a un cronograma.					
11.	Se comunica con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.					
12.	Hace uso de la comunicación escrita para dar a conocer a los docentes de la gestión que viene realizando.					
Participación en la comunidad		5	4	3	2	1
13.	Realiza concursos y exposiciones en las que permite la visita de los miembros de la comunidad.					
14.	Trabaja en forma coordinada con las autoridades de su comunidad, estableciendo una red de aliados.					
15.	Motiva y permite la participación de la institución educativa en eventos interescolares deportivos y cognitivos.					
16.	Permite la visita de diversas instituciones educativas con la finalidad de hacer uso de las instalaciones de la institución que dirige.					



CUESTIONARIO

Estimado docente en el presente instrumento del trabajo de investigación le pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Objetivo: Conocer la relación del liderazgo jerárquico y el desempeño docente

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

DESEMPEÑO DOCENTE						
Capacidades pedagógicas		5	4	3	2	1
1.	Mantengo comunicación adecuada con el equipo docente.					
2.	Conservo comunicación y participación permanente con los alumnos.					
3.	Facilito el trabajo en equipo permanentemente.					
4.	Realizo acertadamente la planificación de las actividades educativas					
5.	Realizo buena planificación curricular.					
6.	Aplico acertadamente las estrategias didácticas.					
Responsabilidad laboral		5	4	3	2	1
7.	Asumo la responsabilidad directa del desarrollo de las acciones a mi cargo.					
8.	Transmito confianza a todos.					
9.	Genero optimismo y fortaleza en el logro de los objetivos a lograr.					
10.	Comparto y dialogo sobre hechos de actualidad					
11.	Me preocupo por el rendimiento individualizado de los actores de base.					
12.	Me concentro en el apoyo de los que necesitan reforzamiento académico.					
Relaciones interpersonales		5	4	3	2	1
13.	Denoto fortaleza de carácter moral y pedagógico.					
14.	Siempre estoy dispuesto a apoyar.					
15.	Domino todos los contenidos educativos					
16.	Cumplo con los requerimientos de un docente calificado.					
17.	Logro las metas educativas instruccionales.					

Dr. EUSTORGIO GODOY BENAVENTE RAMIREZ
ASESOR



Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN
PRESIDENTE

Mg. LUIS MAURILIO ESPINOZA FLORES
SECRETARIO

Mg. WILLIAM CARLOS LANDAURO VENTOCILLA
VOCAL