

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN DE LA I.E. MERCEDES
INDACOCHEA LOZANO, HUACHO- 2019**

PRESENTADO POR:

RUFINA ESPERANZA CASTILLO DOLORES

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

ASESOR:

Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA

HUACHO - 2021

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE EDUCACIÓN DE LA I.E MERCEDES INDACOCHEA
LOZANO, HUACHO- 2019**

RUFINA ESPERANZA CASTILLO DOLORES

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA

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

HUACHO

2021



DEDICATORIA

Mis progenitores que representan mi vida y mi formación profesional.

A mis adorados hijos y esposo como inspiración y progreso profesional, para el logro de mis objetivos y metas.

Rufina Esperanza

AGRADECIMIENTO

A mis docentes, quienes me transmitieron sus instrucciones y sapiencia, para mi formación profesional.



INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación de problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.5. Delimitaciones del estudio	16
1.6. Viabilidad del estudio.....	17
1.6.1 Evaluación Técnica.....	17
1.6.2 Evaluación ambiental	17
1.6.3 Evaluación financiera	17

CAPITULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Estilos de liderazgo.....	21
2.2.2. Desempeño laboral.....	33
2.3. Bases filosóficas.....	37
2.4. Definición de términos básicos.	39
2.5. Hipótesis.....	40
2.5.1. Hipótesis General.....	40
2.5.2. Hipótesis específicas.....	40
2.6. Operacionalización de Variables.....	41
CAPITULO III METODOLOGIA	42
3.1. Tipo y Nivel de investigación	42
3.2. Diseño metodológico.....	43
3.3. Población y muestra	44
3.3.1. Población.....	44
3.3.2. Muestra	44
3.4. Técnicas e de recolección de datos	45
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	48
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS	50
4.1. Análisis de los resultados	50

4.2. Generalización entorno la hipótesis central	54
CAPITULO V DISCUSIÓN.....	63
5.1. Discusión de los resultados	63
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
6.1. Conclusiones	65
6.2. Recomendaciones.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
3.6. Matriz de consistencia.....	72



INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable X.....	41
Tabla 2: Operacionalización de la variable Y.....	41
Tabla 3: Población de estudio.....	44
Tabla 4: Juicio de expertos	45
Tabla 5: Fiabilidad de la variable Y.....	48
Tabla 6: Fiabilidad de la variable X.....	48
Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	49
Tabla 8: Estilos de liderazgo.....	50
Tabla 9: Liderazgo instruccional	51
Tabla 10: Liderazgo transaccional.....	51
Tabla 11: Liderazgo transformacional.....	52
Tabla 12: Desempeño laboral	53
Tabla 13: Los estilos de liderazgo y el desempeño laboral	55
Tabla 14: El liderazgo instruccional y el desempeño laboral	57
Tabla 15: El liderazgo transaccional y el desempeño laboral.....	59
Tabla 16: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral.....	61

INDICE DE TABLAS

Figura 1: estilos de liderazgo	50
Figura 2: liderazgo instruccional	51
Figura 3: liderazgo transaccional.....	52
Figura 4: liderazgo transformacional.....	53
Figura 5: desempeño laboral.....	54
Figura 6: Los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.....	56
Figura 7: El liderazgo instruccional y el desempeño laboral.....	58
Figura 8: El liderazgo transaccional y el desempeño laboral	60
Figura 9: El liderazgo transformacional y el desempeño laboral	62

RESUMEN

El estudio sobre Estilos de liderazgo y desenvolvimiento laboral del personal de educación de la I.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019, la metodología utilizada es de tipo básica, descriptiva, correlacional, no experimental y la hipótesis planteada fue: “Los estilos de liderazgo se vinculan con el desenvolvimiento laboral del personal de educación de la mencionada I.E”. La población estuvo constituida por 158 educandos de la I.E Mercedes Indacochea. En el estudio se determinó la muestra probabilística de 100 estudiantes. El instrumento fue el interrogatorio, para las dos variables. Los reportes evidencian que hay vinculación de estilos de liderazgo y desenvolvimiento laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019, y corresponde a magnitud buena.

La autora

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, laboral

ABSTRACT

This research paper entitled: Leadership styles and work performance of education personnel of the I.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019, is a research project to obtain the academic degree of Master in Education Management from the Graduate School of the U.N.J.F.S.C. from Huacho.

The methodology corresponds to the basic, descriptive, correlational, non-experimental research and the hypothesis was: “Leadership styles are related to the work performance of the education staff of the I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019”. For the investigation, the population was formed by 158 teachers of the I.E Mercedes Indacochea. The study determined the use of a probabilistic sample of 100 students. The instrument was the interrogation, for both variables. The results show that there is a relationship between the leadership styles and the work performance of the education staff of the I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019, of good magnitude.

The author

Keywords: Leadership, performance, work

INTRODUCCIÓN

Actualmente es importante que los directivos utilicen los estilos de Liderazgo como principal tendencia aplicado a organizaciones modernas, corresponde al liderazgo disruptivo que los directivos educativos deben asumir para poder mejorar y consolidar una actividad de asistencia colectiva para la competitividad, implicando a directivos para que puedan alcanzar variaciones requeridos en paradigmas, prácticas de desarrollo y motivaciones del personal de educación para que puedan adaptarse a las exigencias, consecuentemente alcanzar los resultados en el desenvolvimiento de sus ocupaciones y capacidades, en la cual trascienda en una elevada competitividad de beneficio para el propio nivel de desempeño de los docentes y por ende para la competitividad de la organización educativa en la prestación de instrucción en la cual brinda a los educandos. Frente a ello no planteamos como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

El modo de liderazgo es una nueva filosofía de dirección para movilizar todos los recursos de la entidad para incrementar las capacidades del personal y lograr la misión. El liderazgo aumenta la calidad de trabajo al dinamizar el intercambio de apreciaciones encargo mancomunados para alcanzar la calidad.

La presente investigación consta de seis capítulos, cada uno está distribuido como a continuación se detalla:

CAPÍTULO I: Plan de la indagación, determinación y especificación del inconveniente, así como los objetivos de la investigación, defensa e jerarquía.

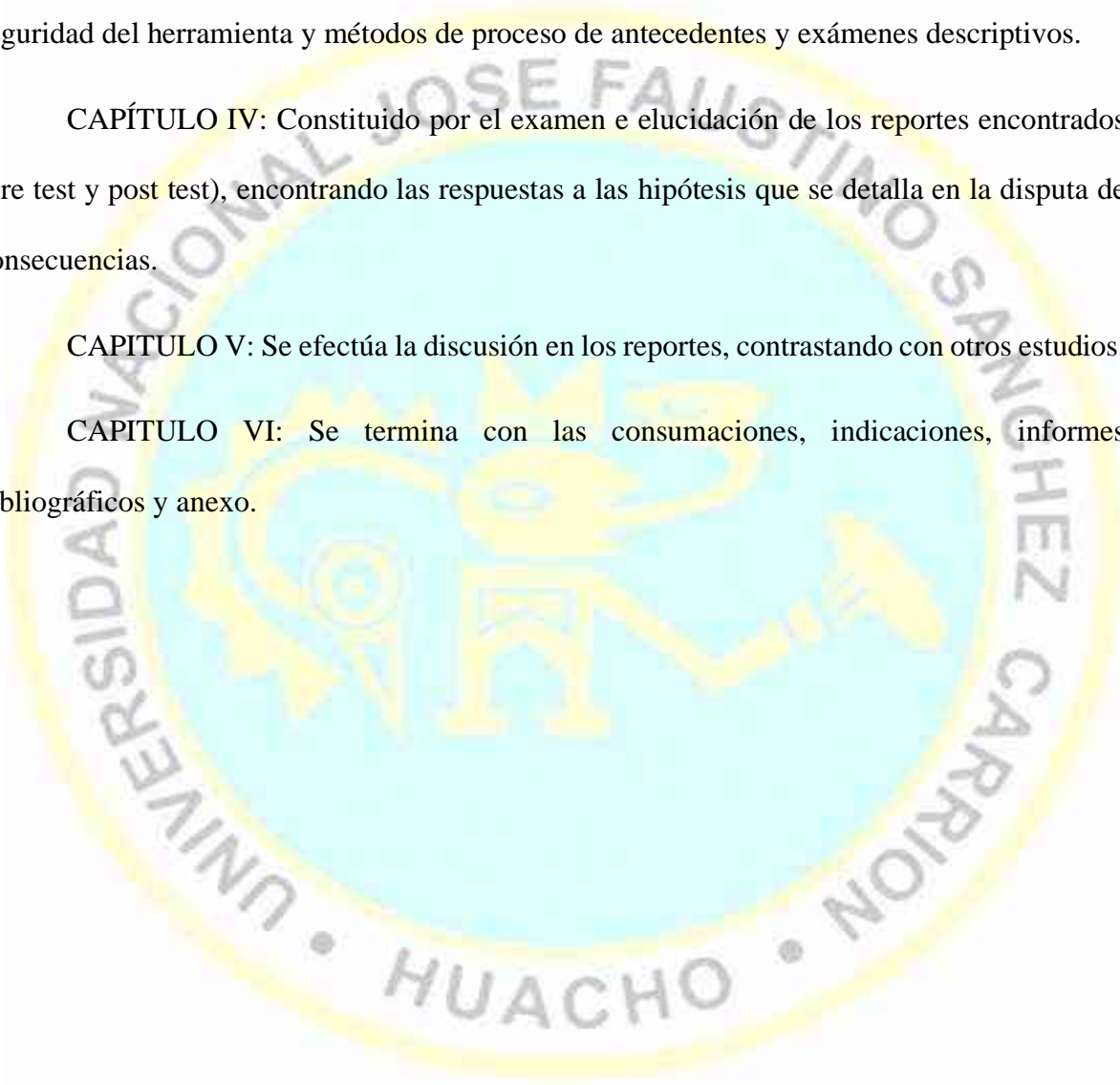
CAPÍTULO II: Adentro de este se despliega la teoría sustentatoria, que incluye antecedentes, conceptos, así como la formulación de hipótesis, variables y su entendimiento con las indicadas bases descritas.

CAPÍTULO III: Abarca la metodología aplicada, así como el diseño de investigación, la colectividad, presenta, métodos e herramientas de levantamiento de información, eficacia y seguridad del herramienta y métodos de proceso de antecedentes y exámenes descriptivos.

CAPÍTULO IV: Constituido por el examen e elucidación de los reportes encontrados (pre test y post test), encontrando las respuestas a las hipótesis que se detalla en la disputa de consecuencias.

CAPITULO V: Se efectúa la discusión en los reportes, contrastando con otros estudios.

CAPITULO VI: Se termina con las consumaciones, indicaciones, informes bibliográficos y anexo.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nuestro país, la sociedad exige modificaciones aceleradas en diferentes componentes, tales como políticos, sociales, culturales, económicos y con mayor énfasis en educación. Esto corresponde considerar atentamente a la academia para exigir a todos los integrantes realizar todos los esfuerzos en conocimiento, comunicación y tecnología de la información.

Collao (1997) considera que académicamente se realice actividades primordiales con predominio del liderazgo que delegue a colaboradores en responsabilidades de su cargo que pueden distribuirse en función de la capacidad y de resultados, contribuya el avance y desarrollo individual generando intercambio de apreciaciones de todos, obteniendo la capacidad de adaptarse a las variaciones del entorno, que asegure un desempeño docente idóneo cuyos resultados se evidenciaran con una eficiente enseñanza y aprendizaje.

Las grandes transformaciones del mundo vienen precedidas de una serie de secuencias, los cuales generaron liderazgos que hacen evidenciar alternativas no comunes para los comunes y generan mínimos lineamientos de identificar la amplitud del entorno alejado de estrecheces subjetivas y limitadas.

La visión de la UNESCO (2003) para América Latina se realizaron inversiones en cambios educativos sin ninguna alternativa ante la realidad. Los directores tienen limitaciones motivados por diferentes factores y por lo tanto no cumplen con liderazgo sus funciones.

Por lo que, el director, como guía de los miembros de la institución educativa, su particularidad para afrontar variadas realidades, evidencia conductas como: autoritarismo, democrático y laissez faire. La particularidad que el director dé a su estilo de liderazgo para que los otros elementos del centro educativo, establecerá, la calidad en su desempeño competitivo de sus maestros.

Por ello la indagación se realizará en el C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho, donde evidenciará que el tipo de administración institucional y pedagógica de los directivos, su actitud y accionar en las comunicaciones.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la vinculación existente en estilo de liderazgo y desenvolvimiento laboral del personal de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué vinculación hay en liderazgo instruccional y el desenvolvimiento laboral del personal de educación de la I.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019?

¿Cuál es la vinculación que hay en liderazgo transaccional y el desenvolvimiento laboral del personal de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho - 2019?

¿Qué vinculación hay en liderazgo transformacional y el desenvolvimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la vinculación que hay en estilo de liderazgo y el desenvolvimiento laboral del personal de educación del C. E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

determinar la vinculación que hay en liderazgo instruccional y desenvolvimiento en el trabajo del personal de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

Establecer la vinculación que hay en liderazgo transaccional y el desenvolvimiento de trabajo del personal de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

Establecer la vinculación que hay en liderazgo transformacional y el desenvolvimiento de trabajo en recurso humano de educación del C.E Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

1.4. Justificación de la investigación

Es para identificar el modo de liderar del director y constituirse para contribuir en el crecimiento de sus funciones de todos los empleados que se desempeñan en la entidad educativa, realizando adecuadamente análisis situacionales y planificación, utilizando para ello, estrategias flexibles y concordantes con la realidad para integrar y aplicar soluciones adecuadas. Así mismo, corrobora concomitantemente la determinación y modo de liderazgo aplicado por el director, donde aparte de la organización, planificación y administración, también la armonía laboral percibida en la entidad educativa.

1.5. Delimitaciones del estudio

A continuación, se menciona la más determinante:

a. Disponibilidad de tiempo

Se desarrolló con la aplicación e interpretación de la tesista, compartiendo actividades laborales, las cuales mediante la planificación adecuada se logró ejecutar íntegramente todo lo planificado en la investigación.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1 Evaluación Técnica

Se consideró los aspectos operativos y de procesamiento para el desarrollo integral y considerando las reglas determinadas por la E. de Postgrado en la U.N.J.F.S.C. de Huacho.

1.6.2 Evaluación ambiental

Por la particularidad del trabajo correspondiente al trabajo descriptivo con aporte académica, sin generar alteraciones perjudiciales al ambiente para ninguna de las aplicaciones de la investigación.

1.6.3 Evaluación financiera

El presupuesto corresponde por su particularidad del trabajo es íntegramente realizada, ejecutada y financiada por la autora de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Campoverde y Galarza, (2016) sobre la “Gestión organizacional a fin de optimar el desenvolvimiento de trabajo en la establecimiento Colombatti de la urbe de Babahoyo, donde concluye que la Gestión Organizacional es una articulación gerencial, que se concentra en los propositos viables de alcanzar con circunstancias y coacciones del exterior, donde al fusionarse con estándares generados para la calidad, contribuye con los principios de una entidad decida adecuadamente en el presente y disminuya los riesgos, la ejecución de la alternativa planteada, se constituye como trascendental para las instituciones en general, considerando que sea con el propósito de integrase con lineamientos básicos. Cartaya, Duran y Torres (2006) consideran que últimamente las competencias laborales desde un punto de vista interno y externo, constituye uno elementos primordial en la competitividad. Luego un minucioso estudio, se identificó la importancia de implementar el planteamiento, con la finalidad de mejorar la eficiencia de las diferentes áreas del sector.

Pomareta (2014), sobre “El predominio de estilos de liderazgo en rangos de complacencia de trabajo en colaboradores del GAD Municipal de Loja” menciona:

La Sistemática incluyo el interrogatorio con esquema de probabilidades aleatorias de la U. A. Simón Bolívar Sede Ecuador, Concluyendo que los estilos de liderazgo predominantes en directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, donde el perjudicado, círculo colectivo y imparcial. Adonde el estilo que domina (85,8 %) con equilibrio, caracterizando el ajuste del sistema y ritmo cómodo y adoptado; sin mayor interés por alcanzar reportes progresistas, considerando variaciones en la supervisión.

Ayoub (2010) menciona “Estilos de liderazgo y su efecto en el rendimiento de la gestión administrativa mexicana”. Esta indagación cuantitativa se diseñó para la identificación, usando el patrón de liderazgo, con los modos de liderazgo de empleados federativos en la gestión administrativa concentrada de México, cuál de dichos estilos aumenta en mas dimensión el desenvolvimiento de empleados (energía adicional y validez), y la variación de

las dificultades percibida por el incondicional, en la cuantía de gracia preparado a reconocer de su guía. Integrándose encuestas de 3 porciones con interrogaciones demográficas, del interrogatorio multifactorial de liderazgo y de discernimiento de dificultades. El interrogatorio se transformó a conformación fundado en ciberespacio e intercambiada mediante e mails. La pericia usada y el elevado catálogo de contestaciones admitió forjar un registro de datos representativos de la gestión administrativa federativa mexicana (N = 1,433). Las herramientas de cálculo se aprobaron por medio de estudio factorial que confirmaron y de confianza. Encontrándose evidencia de que el liderazgo se encuentra en las entidades estatales, siendo el modo transformacional el que se utiliza por empleados federativos, continuado del transaccional y el menor usado el estilo de liderazgo paciente-ambiguo. La reciprocidad y retroceso rectilíneo estricto corroboran elocuentemente que las conductas transformacionales, sobre todo los transaccionales, aumentan el rendimiento en empleados y evidencian la conducta pasiva - evasiva lo reducen. Finalmente, se discuten las discrepancias teóricas y prácticas, sugiriendo incrementar la investigación que contribuya a establecer la causa en la vinculación de inconstantes.

Espaderos (2016), y su teoría de pregrado con título “conexión en cuanto a rendimiento y complacencia de trabajo en la jurisdicción de dirección financiera del municipio de Sta. Lucía”, cuyo estudio corresponde a descriptiva correlacional, con 30 personas de muestra, utilizo el interrogatorio en la U. Rafael Landívar de Escuintla Guatemala. Llega a la conclusion que los niveles de rendimiento de trabajo en los sujetos se localizan elevados, revelando actos de compromiso, producción, incitación, eficacia y labor en conjunto. (p. 50).

2.1.2. A nivel Nacional

Esparza (2016) en su tesis: “El Estilo de Liderazgo y consecuencia del rendimiento de trabajo en Contabilidad en la Emp. El Rocío S.A. 2016 – Trujillo”. Cuyo propósito total es

establecer el resultado en modo de liderazgo y su resultado en rendimiento de trabajo de cálculo en la emp. mencionada., el estudio corresponde es descriptivo con esquema no práctico, transversal, la muestra de la población fueron 28 participantes de la escuela de contabilidad, procediendo con el interrogatorio de la encuesta para el levantamiento de datos y solucionar la inconstantes de análisis la cualidad de liderazgo y a fin de calcular el rendimiento de trabajo de la especialidad de contabilidad se empleó la cédula de valoración, los consecuencias revelaron que el factor de valor es $r^2=0.1751$ aproximándose a 0, indicando inconstantes estudiadas con niveles de vinculación reducida, interpretando que el rendimiento de trabajo de contabilidad de la emp. El Rocío S.A. no pende del modo de liderazgo, cuyos propósitos concretos fueron la identificación del modo de liderazgo en la especialidad de contabilidad las consecuencias revelaron que encaminado a individuo alcanzo 6.4 y encaminado a reportes alcanzando 8.4 situada en red grid gerencial liderando de modo en equipo. Los reportes en desenvolvimiento laboral alcanzaron 46.4%, correspondiendo a bueno, 39.3% evidencia desenvolvimiento regular y 14.3% se destaca en contabilidad, finalmente aportando planteamientos con lineamientos conducentes a un liderazgo.

Quispe (2015) efectuó una indagación concerniente al ambiente organizacional y rendimiento de trabajo en el Municipio del distrito de Pachucha, Andahuaylas 2015, desarrollado con una orientación cuantitativa de modelo conexional no práctico, obtuvo cerca del propósito establecer cómo se conexiona el ambiente organizacional y rendimiento de trabajo en este Municipio, para lo cual se administró una averiguación a fin de que cada variable a 64 servidores usando la pericia de la indagación y el interrogatorio como instrumento, a fin de calcular la reciprocidad utilizando el factor de correspondencia de Spearman, consiguiendo un consecuencia de 0.743 de reciprocidad en cuanto a ambas variables, señalando una correspondencia inmediata, real y módica en cuanto al medio organizacional y el rendimiento de trabajo; cabe mencionar que a según se aumenta la correspondencia en una sola dirección,

las variables asimismo progresan en el propio sentido, consumando que los laboradores del Municipio del distrito de Pachucha ejecutan un moderado rendimiento.

Prado (2015) su trabajo titulado: “Correspondencia en cuanto al ambiente de trabajo y rendimiento de tareas en los recursos humanos administradores de la U. Cesar Vallejo de Trujillo, la que describió que el propósito de su indagación es determinar la conexión de los componentes del ambiente de trabajo y las capacidades del rendimiento de trabajo en los recursos humanos administradores de la U. Cesar Vallejo de Trujillo, en una indagación de modelo descriptivo con un esquema conexional y un total de muestra de 60 empleados administrativos, empleó la indagación e interrogatorio como pericia y herramienta a fin medir el nivel de ambiente de trabajo y la ficha de valoración de rendimiento de trabajo, uso el descriptivo SPSS a fin de procesar antecedentes y la examen de Chi cuadrado a fin de valorar la correspondencia en cuanto a las inconstantes. Estableció como consecuencia la efectividad de correspondencia crecidamente característica en cuanto al ambiente de trabajo y el desempeño de trabajo en 57.14% de recursos humanos de la U. Cesar Vallejo en la Libertad, confirmando de tal manera que el ambiente de trabajo es el elemento esencial a fin de conservar un rango de rendimiento apropiado en los recursos humanos adentro de la ordenación, ultimándose que hay un vínculo origen - consecuencia positivo en cuanto a ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de liderazgo

Definición de liderazgo

Es embarazoso hallar una tesis consecuente a fin de liderar: las enunciaciones obedecen de qué catadura de la liderar se indaga, a partir de que aspecto disciplinario o teórico y con qué objetivo preciso.

Bedoya (2009) define al liderazgo como:

El agregado de contenidos que un sujeto posee a fin de intervenir en el sentido de los individuos o en un conjunto de individuos concluyente, forjando que este componente labore con frenesí, en el provecho de fijas y propósitos. Así mismo se concibe como el contenido de usar la decisión, tramitar, emplazar, originar, estimular, causar y valorar a un conjunto o agregado (p.7).

Aquí el autor relaciona el liderazgo con capacidades y recalca que la influencia es a nivel mental orientada esencialmente, a que se logren metas u objetivos. Resalta, acertadamente, que la influencia se da, generalmente, sobre grupos o equipos de personas.

Para Chiavenato (1989), el liderazgo “es el dominio inter personal ejercida en un contexto, dirigido por medio del transcurso de notificación humano al logro de 1 o diversos propósitos determinados”. (p.16)

Chávez (2006), define al liderazgo como:

un transcurso de interrelación en cuanto a individuos en el que uno de ellos transporta, por medio de su predominio particular y dominio, las voluntades, que potencian y movimientos de un conjunto, a fin de conseguir un objetivo en conjunto para transfigurar a la sociedad como a los individuos que favorecen en la cual (p.20).

Solis (2000), tratando de englobar en una definición los múltiples aspectos que comprende el liderazgo, señala que:

Es el progreso cabal de expectativas, contenidos y destrezas que consiente asemejar, manifestar, usar, incrementar e incitar a mayúsculo la fortificación y el atrevimiento de todo el recurso humano de ordenación, enaltecendo al sitio de intención de los individuos hacia los propósitos y planes proyectados más severos, que aumenta la producción, la innovación y la creación de la labor, a fin de conseguir la conquista de organización y la complacencia de las insuficiencias de los sujetos (p.36).

Hogg (2008), en una definición que, para efectos de la presente investigación, comparto plenamente, señala que “el liderazgo es la magnitud a fin de conseguir que los miembros de un grupo alcancen los objetivos grupales” (p.310). ¿Por qué la considero la más adecuada? Porque contiene los tres conceptos básicos que debe presentar el liderazgo para nuestra investigación: capacidad, grupo y objetivos, elementos considerados indispensables, y porque, en ella, el autor condensa mucho de lo expresado en las definiciones anteriores.

Características del liderazgo

Las organizaciones penden, a fin de progresar y permanecer del liderazgo de sus regentes lo cual es legítimo a fin de que las que poseen conclusiones de beneficio y los que no. pues las ordenaciones penden del guía, requerimos advertir los rasgos de éstos son significativos.

Para Flores (2010) “un excelente líder tiene que congregar 4 contextos; responsabilidad con la tarea, notificación del enfoque, cordialidad en sí propio e integridad particular” (p.16). Pero el líder no solamente tiene que desempeñar con contextos, asimismo tienen que efectuar con algunas integridades que lo guiaran en la bienhechora conquista de medidas. dichas integridades, para el mismo Flores (2010) son la sensatez, moderación, equidad y la fortificación.

Si tenemos en cálculo que cada líder posee sus características adecuadas, nos damos cuenta que no hay una sapiencia precisa o una técnica a fin de transformarse en tal. No obstante,

Flores (2010) señala que existe una sucesión de peculiaridades frecuentes que se miran en general al líder. Estas serían:

- a. Poseen virtudes y dogmas claros, que le consienten transportar a su conjunto a un objetivo específico y bien definidos de antemano.
- b. Son alegres; sus ideologías están enfocadas a solucionar inconvenientes y no inquietarse por estos.
- c. Expresan sabiamente sus ideologías a cada integrante del conjunto por medio de conexiones inmutables y poseyendo en cálculo las condiciones particulares de cada integrante.
- d. laboran en conjunto, elaborando un mecanismo por medio de la moderación de las destrezas y agotamientos del componente.

Steve Jobs (2010), el famoso creador del gigante Apple, señala que, para generar un efectivo liderazgo, el auténtico líder debe ser capaz de:

- a. Llevar a su gente más allá de lo que ellos mismos creen ser capaces de alcanzar.
- b. Rodearse de sus colaboradores.
- c. Formar un poderoso núcleo de poder.
- d. Ilusionar, hipnotizar a su equipo.

Importancia

liderar es transcendental ya que es importante para la conservación de las organizaciones.

Para Koontz (2004), es transcendental, pues es “la magnitud de un líder a fin de regir y mandar”. Se afirma que las organizaciones pueden tener una planificación conveniente, vigilancia etc. y no mantenerse a la incorrección de un dirigente adecuado, inclusive dichas

organizaciones pueden escasear de proyección y vigilancia, pero, poseyendo un excelente guía logra surgir.

Para Senosiain (2013), el guía:

promueve y administra las voluntades particulares de cada componente, orientándolas a objetivos propuestos, en cuanto a varias cosas. En el momento en que hay, el líder se aprecia en general en el conjunto. Robustece y activa el adeudo, e infecta de poder e independencia a la pujanza profesional. Una bienhechora seña de excelente orientación, es en el momento en que en general se determinan por medio de la individualización y se añaden a una responsabilidad frecuente espontáneamente y no cerca de una consecuencia de un método de recompensas y sanciones (p.3)

El liderazgo educativo

Robinson (2010) menciona que:

En el asunto del liderazgo, los incondicionales reflexionan que el enfoque del guía y sus tipologías particulares le estipulan el derecho de administrar los desempeños de trabajo, tienden a una individualización particular con el guía, o mínimo se entrega a su *expertise* (destreza, pericia) y, de manera que, su predominio es aceptado auténticamente cerca de lo considerado.

dicha atribución se enuncia, en el horizonte de la organización, en el diseño de un “norte” que consigue consentimiento y en la magnitud a fin de congregarse a la ordenación en esa orientación (Leithwood et al., 2004).

Además, en la ordenación, el liderazgo otorga una dirección frecuente al tratar de integrantes, y al desempeñar cerca de un destino a fin de la conducta, es un dispositivo de más beneficio a fin de incrementar las posibilidades de información enérgica al particular de la ordenación Rodríguez, (2007).

El liderazgo directivo

La notabilidad que obtiene el liderazgo directivo reside en que el aspecto de algunas experiencias de orientación colegial posee una colisión positiva en los contextos y labor de maestros y, consiguientemente, en consecuencias de instrucción de los centros educativos. dichos desenlaces, sumamente, extenderían a ser notables allá adonde son ineludibles, cabe mencionar en esos colegios que se hallan en contextos dificultosos o en escenario de decadencia (Bolívar, 2009). De la misma manera, la consecuencia logra proporcionarse en lado inverso: un defectuoso liderazgo de dirigentes conlleva a reducir la instrucción de educandos, dando retroceso a los centros educativos en atributo (Weinstein, 2009).

Según Solís (2000, p.37) “el liderazgo directivo es el que acomoda a empleados en relación con lo que correspondería realizarse y cómo correspondería realizarse, proyectando la labor y conservando patrones de beneficio”

Flores (2010, p.22) señala que

El liderazgo directivo debe estar encaminado a la solución de problemas de la escuela en específico de los relacionados con el aprovechamiento de los alumnos. Para esto es importante que el directivo asuma un liderazgo participativo y que tenga buenas relaciones personales con los maestros, recurso humano administrador, autoridades superiores, progenitores y alumnos, esto con el fin de tener oportunidades y espacios en los cuales se pueda conversar sobre los problemas o trabajar colegiadamente.

Para Bedoya (2009, p.21), “el liderazgo directivo implica un proceso que oriente a dirigir con eficacia y eficiencia a una institución para desarrollar los objetivos y llegar a las metas de la misma”. Esta definición se basa en el líder (por ejemplo, el Director de la institución) para poder crear un trabajo colaborativo y un trabajo en el que todos los implicados trabajen y sigan el mismo camino.

Estilos de liderazgo directivo

Es trabajo en general del líder realizar que se efectúen los objetivos según a la manera con la cual se transporta a fin de conseguirlas. Los líderes han mostrado varias orientaciones diferentes en relación a cómo efectúan con sus compromisos en conexión con sus incondicionales. Los modos transforman según a las obligaciones que debe rendir un jefe. Para Flores (2010, p.34), hay 3 modos primordiales: el líder liberal, autoritario y participativo.

El líder autócrata toma todo el compromiso del empleo de disposiciones, instruyendo los trabajos y rigiendo; imprime e inspecciona al subordinado. No obstante, reflexiona que únicamente él es competente. El líder interactivo, usa la sugerencia, sin encomendar su derecho a dar disposiciones conclusivas y marca criterios concretas a sus subordinados, pero analizando doctrinas y veredictos. Finalmente, el líder espléndido, encomienda en los subordinados la autoridad a fin de dar decisiones, aguarda a que los subordinados tomen la responsabilidad por su misma incitación, pauta y vigilancia.

El liderazgo instruccional o instructivo

Una de las iniciales tipologías de liderazgo a las que se elevó certidumbre maciza es la que se menciona liderazgo instructivo. El acercamiento al liderazgo instruccional llegó a tener considerable potencia en los 80, período en que emprenden a desarrollarse herramientas a fin de medir, liderazgo de los directores estudiantiles. Actualmente, se ha generado alguna controversia a la calificación propia de "liderazgo instruccional", por discurrir que éste se relaciona con representación excesivo erguida y dirigida (Lewis y Murphy, 2008).

Esta orientación destaca la categoría del argumento de organización y circunstancial de la entidad en consecuencias de los educandos y, adentro de esta correspondencia, reflexiona que el papel que efectúa el conductor es preciso (Heck, 1991).

Para Vega (2010) este liderazgo hace referencia al papel del director en la tesis de los propósitos de la escuela, en los trabajos para mejorar la enseñanza impartida por los profesores y en la supervisión directa de la docencia que estos imparten.

Benitez (1990), nos señala que el liderazgo instruccional es aquél “centrado en afirmar a los maestros en el salón, controlarlos y marcar algunas experiencias y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica”. Se plantea nuevamente la correspondencia en cuanto al liderazgo instruccional y el ámbito del compromiso del educador estableciéndose también el requisito de dominio pedagógico por parte del directivo.

Características

Murphy (1990) Brinda un perfil más amplio del mencionado liderazgo al marcar que se pronuncia esencialmente en relación a 4 características:

- a. Concretar el cometido y determinar objetivos educandos que robustezcan el beneficio de los educandos.
- b. Tramitar el cargo de elaboración formativa, concibiendo coordinando el currículum, originar instrucción de calidad, realizar inspección clínica y estimación/apreciación de docentes, concordar útiles de instrucción con objetivos de curricula, distribuir y salvaguardar el periodo de educación básica, e inspeccionar el avance de los educandos.
- c. Originar un ambiente de instrucción estudioso instituyendo expectativas y esquemas efectivos altos de comportamientos y beneficio correcto del educando, conservar

elevada transparencia y suministrar alicientes a educandos y educandos, así también originar progreso competitivo no separados de la destreza pedagógica.

- d. Desarrollar una erudición enérgica en el centro educativo especializada por un medio indudable y metódico, ocasiones para el alcance significativo de educandos, asistencia y coherencia enérgica. Además, vínculos más enérgicos en cuanto a las estirpes y el centro educativo.

Para Flores (2010: p.23) un liderazgo “que transforme el aprendizaje en la ansiedad céntrica de la institución educativa viabilizará la permutación sustantiva en la distribución y erudición del establecimiento educativo”.

Desde cuantificaciones más críticas se dirá, en cuanto a nuevos sucesos, que imputar el liderazgo didáctico al directivo de la establecimiento esto no es más que “devaluar, tenuemente, la decisión y conformación pedagógica de los profesorado” (Escudero, 1997), o que un directivo fatigosamente logra valer como líder educativo en la institución educativa sin la colaboración fundamental de ajenos profesores (Marsh, 2000; Lambert, 2002) y el mencionado liderazgo ha de ser una sociedad participada, en colectividad.

El Liderazgo Transaccional

Esta hipótesis se adjudica que la muchedumbre se ocasiona por la distinción y la sanción, los métodos colectivos laboran superiormente cuando hay una transparente cadena de mando. A decir de Gutiérrez (2009: p. 12) “cuando la gente ha acordado realizar una labor, una porción del compromiso es que los mencionados conceden en general la potestad a sus guías o administradores”. De esa manera, se entiende que el 1er objetivo de un dependiente es que el administrador les exprese lo que llevarán a cabo.

Flores (2010: p.21), marca:

El liderazgo transaccional es el que ocasiona a los dependientes a cambio la indemnización de su elevado rendimiento y constriñendo su escaso rendimiento. En el momento en que los seguidores por un lado son incitados, examinados y distinguidos es gracias a su rendimiento que es elevado y en el momento que son penados e impasibles es en consecuencia a su rendimiento que es escaso, en estos casos se emplea el liderazgo transaccional.

De esta definición se puede deducir que los anticipados espacios del liderazgo transaccional se muestran en el compromiso, por el que, el dependiente se le determina un sueldo y otras ayudas y la compañía, a través de un alcance de obediencia al directivo, consigue la atribución sobre el dependiente.

La esencia del liderazgo transaccional es un transcurso de permuta en cuanto a los guías y sus partidarios. El líder transaccional inspecciona las insuficiencias y las ambiciones de los incondicionales y, luego, expone con transparencia como podrían compensar esas insuficiencias y ambiciones, a canje de que desempeñen los propósitos desarrollados que ejecuten algunas labores. De manera que, los incondicionales recogen recompensas por su rendimiento en el trabajo y el guía se favorece ya que ellos desempeñan con las labores.

El Liderazgo transformacional

Para Flores (2010: p.32), “el líder transformacional se persevera en examinar y desarrollar a los elementos de la estructuración y se acomoda a transfigurar las opiniones, cualidades e impresiones de los incondicionales, ya que no simplemente tramita las distribuciones, sino que interviene en la sapiencia del órgano en disposición a renovarla.”

Una doctrina céntrica en este concepto es, la del significativo rol que ha de rendir el guía en originar y laborar un enfoque que dé dirección y significación a los objetivos y acciones de organización.

Para definir el liderazgo transformacional relatamos 2 grandiosos conceptos: en tanto los creadores, Burns (1978) o Bass (1985), a partir del espacio no formativo, despliegan el retrato transformativo como un comportamiento preferente del “transaccional”; a partir del contorno educacional, Leithwood y el grupo (1999) la muestran cerca de una ventaja de un guía “educativo”. A continuidad, entrambos conceptos.

Liderazgo transformacional según Bass

Según Bryman (1996) se ubica adentro de los recientes puntos de vista encima el liderazgo, con un vínculo orientado a la colaboración y maleabilidad en ordenación. Dejando las hipótesis del súper individuo y su origen de autoridad se concentra más en otorgar considerado la labor. De esta manera, el enfoque, la erudición y la responsabilidad transitan a ser sus extensiones hipotéticas más fundamentales.

Liderazgo transformacional según Leithwood

Kennet Leithwood con su grupo (1999) en el Centro a fin de el Progreso del Liderazgo en la I.E.E. de Ontario, son los que han conexionado principal la particularidad “transformacional” cerca del conveniente a la corriente de ordenaciones pedagógicas que asimilan.

Leithwood (1994: p.37)) aprecia y frente a los desafíos en el cual se hallan las instituciones educativas a los que corresponderán afrontarse en el porvenir, el liderazgo “formativo” se fue concluyendo y ha resultado insuficiente, estando apropiada el retrato transformador. “dicha hipótesis es contenidamente más eficaz y seductora como descriptivo de

liderazgo eficientemente en el argumento de reestructurar del centro educativo” asegura el mismo autor.

En concreto, logramos marcar que Leithwood ha marcado, en análogo a Bass, la insuficiencia de salvar del liderazgo, como ese que realiza “transacciones” en un argumento pedagógica dada, por una ordenación que transforma que trastorne el argumento pedagógico en el cual labora la multitud.

Características

Flores (2010: p.22), señala que “el enfoque transformacional se caracteriza porque propone que las permutaciones complejas y dinámicas de la institución son más contrapuestos en el momento en que hay un liderazgo competente de entender, incurrir y transfigurar la sapiencia estudiantil”.

Para Bedoya (2009: p.64), el liderazgo transformacional presenta las siguientes características:

- a. *Carisma*: Ilusiona, infunde cordialidad e identificación con la ordenación. Son percibidos con un elevado grado de moralidad y seguridad.
- b. *Visión*: magnitud de expresar una tarea en la que se envuelvan los elementos de la agrupación en el desempeño de propósitos.
- c. *Consideración individual*: contempla a las divergencias particulares y a las insuficiencias desemejantes.
- d. *Estimulación intelectual*: magnitud de comprometer a sus educadores y realizar a que cavilen en relación a los inconvenientes y desplieguen sus adecuadas destrezas.
- e. *Capacidad de motivar*: Desarrollar las destrezas y suministrar sostén vehemente y erudito. incitar a la colectividad a fin de conseguir un rendimiento preferente

- f. *Tolerancia psicológica*: Envuelve utilizar el humor a fin de enseñar las faltas, solucionar problemas y manipular tiempos difíciles.
- g. *Construye liderazgo compartido*: Conocimiento de la colaboración. forma circunstancias a fin de que los incondicionales acompañen con él.
- h. *Trabajo en equipo*: Provoca sinergia ineludible a fin de conseguir excelentes consecuencias. Y incita que los educadores intervengan con puntos de vista, se infiltren y se emparejen con los objetivos del grupo lo cual es elevadamente productivo.

2.2.2. Desempeño laboral

Alvarez (2011) sostiene que el rendimiento es “la dimensión de los beneficios logrados a lo largo de la aplicación o encargo público y está coligado a los beneficios conseguidos, así como particulares o agrupados al elaborar políticas estatales, las propias que corresponden estar ordenadas con los propósitos de la ordenación” (p. 566).

En ese aspecto, el rendimiento particular o conjunto referido a la destreza y exaltación de los labradores en una agrupación es la porción esencial a fin de ayudar a los beneficios y producción de la ordenación.

Chiavenato (2009) menciona:

La valoración del rendimiento merma la vacilación del participante ya que suministra realimentación en relación a su rendimiento. Explora la armonía ya que suministra la permuta de doctrinas en cuanto al trabajador y su apoderado, así como concurrencia de sus concepciones. (p. 249)

En tal motivo, el rendimiento debe suministrarse a fin de prevalecer varios problemas de mandato funcionario y labores que aqueja o favorece a cada operador en administración de la estructuración y, esencialmente, a fin de ofrecer progreso en el esmero a los beneficiarios.

Delanoy (2009) relata:

La competición es un esquema ordinario de conducta, no obstante, el rendimiento es un grupo de ejercicios concretos. En lo concerniente al rendimiento del educativo se concibe como el desempeño de sus ocupaciones; éste se encuentra concluyente por elementos coligados al mismo educando, al estudiante y al ambiente. De esta forma, el rendimiento se practica en desiguales espacios o rangos: el argumento colectivo - didáctico, el ambiente colectivo, el ambiente de salón y sobre el mismo educador, por medio de una actuación ensimismada. El rendimiento se valora a fin de perfeccionar la aptitud pedagógica y capacitar la carrera maestro. En tal fin, la valoración muestra ocupaciones y particularidades bien concluyentes que se poseen en cálculo en el tiempo de la administración. De ahí la categoría de precisar tipos que valgan de cimiento a fin de realizar el transcurso de estimación. (p. 13)

En la ocupación estatal, la capacidad se pronuncia de modo muy individual: “Una competitividad es un set de habilidades, productos y conductas que un maestro ha logrado y que consigue congregar a fin de afrontar un contexto”. (Delanoy, 2009, p. 15)

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación de rendimiento de trabajo es significativo y necesario en la medida en la cual las consecuencias proyecten minúsculos bordes de falta y sobre ese cimiento usar disposiciones que ayuden a optimar la eficacia y producción de la ordenación.

La estimación del rendimiento es una apreciación, metódica, de la acción de cada individuo en ocupación de los movimientos que rinden, los objetivos y las consecuencias que alcanzan, las capacidades que brinda y su viable de progreso. También, es un instrumento de encargo muy ventajoso que vale a fin de valorar de qué modo las capacidades de sus trabajadores, contribuyen al provecho de los propósitos de la agrupación.

Para Mateo (2005):

El papel del colaborador en el progreso de la ordenación ha implantado un específico logro, preponderantemente, las colectividades formativas no consiguen despojarse a la progresiva inquietud colectiva en contorno a cómo meter en general sus contornos los esquemas de encargo de la característica, y es indudable que hay la certeza de que atrás de algún progreso significativo en el plantel educativo subyace el movimiento de los profesores. Por lo antes mencionado, determinan la relación nacional en cuanto a las cúspides del triángulo: estimación de la instrucción-progreso y adelanto competitiva y el ascenso de la aptitud del establecimiento es esencial a fin del encargo de la eficacia (p. 95).

Las ejecuciones de la valoración del rendimiento profesional según a las desiguales prácticas son para calcular el nivel de vigencia, validez y producción de los colaboradores. También, consentirán ayudar al progreso de la aptitud de los productos de la ordenación.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad

Es el desempeño de un individuo con el compromiso y de manera técnica se sabe cómo eficacia o producción, de una cualidad amparada por el colaborador ante su mismo trabajo, de complacencia o delectación obedece en mas porción que su elaboración sea eficientemente o defectuoso, la creación es el pie de la existencia colectiva de las poblaciones ya que sin la misma no existen ocupaciones ni bienandanza colectiva.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Gamón, et al. (2012), narra que la tarea en conjunto cerca de un procedimiento agrupado ordenado en el cual los colaboradores permutan sus prácticas, reverencian sus listas y ocupaciones, a fin de conseguir propósitos frecuentes al ejecutar una labor vinculada (p.34).

actualmente esta manera de compromiso es estimada como un sitio preciso y una superioridad profesional y por su gran categoría ha creado un aumento en la experiencia de los conjuntos profesionales. Esta capacidad interactiva consiente aumentar el rendimiento, la creación y la complacencia en el compromiso. Rousseau et al.2006.

Agregado de individuos que consienten un conjunto de compromiso a fin de desplegar un fin o propósito en el que cada colaborador ejecuta una sucesión de labores de manera autónoma, pero son comprometidos de la consecuencia de la labor.

Dimensión 3: Trabajo bajo presión

En las ordenaciones el compromiso bajo apremio se discurre como una capacidad y a fin de identificarlo se corresponden poseer en cálculo la dilucidación de 2 destrezas:

Pasividad al apremio, a la conexión Alles 2003 considera la habilidad a fin de alcanzar actuando con vigor en contextos de períodos breves con que posee el recurso humano, al mismo tiempo razonando las disconformidades, obstrucción y variedad de doctrinas. De la misma forma, es la magnitud a fin de reconocer y laborar con elevado rendimiento en contextos de numerosa pretensión (p.209).

Paciencia al stress, es determinado por Anserina 1996 cerca de “alcanzar procediendo con validez en torno a la influencia del período y haciendo encaro al desacuerdo, la dificultad y la adversidad (p.192).

Dimensión 4: Valores personales

Son cualidades leves que consiguen poseer más obligación que las sapiencias, el compromiso, ayuda y conexión son virtudes particulares que corresponden ser la base

transcendental en las ordenaciones, su postura en conocimiento proporcionará cálculo de la valía competitiva de cada trabajador y proceder de manera correcta que ayudará a conseguir los propósitos de la ordenación.

2.3. Bases filosóficas

2.3.1. Teorías del liderazgo directivo

Logramos expresar que el liderazgo acoge 2 modos:

- a) liderazgo formal, que es el que practican los individuos nombrados o elegidos a fin de emplear espacios de soberanía juiciosa adentro de las ordenaciones, y
- b) liderazgo informal, que practican los individuos que alcanzan a poseer atribución debido a que tienen habilidades específicas que compensan las necesidades de peculios de los demás.

Por lo cual hay muchas hipótesis que nos auxilian en la identificación el prototipo de liderazgo. Solís (2000) congrega el liderazgo de la sucesiva forma: aspectos de la hipótesis de aspectos y conducción, aspectos de situaciones o eventuales y recientes aspectos de liderazgo.

a) *La teoría de los rasgos* presume que existen aspectos que poseen un papel céntrico en la diferencia en cuanto a los individuos que son guías y los que no son. En análisis ulteriores se inspeccionaron las discrepancias efectivas y las profecías de consecuencias para los aspectos, pero por distintos conocimientos dichos análisis no poseyeron triunfo completo como para suministrar respuestas vinculadas. análisis más nuevos identifican distintos modos que tienen los guías, como pasividad al stress, estimulación por el dominio, madurez vehemente, autoconfianza, integridad, entre tantos. La hipótesis de conducción se fundamenta en el comportamiento del guía. Nos menciona sobre el comportamiento que acoge el guía a fin de conseguir el triunfo sobre todo en estructuras. Se realizaron análisis en la U. de Michigan y en

la U. de Ohio, que echaron consecuencias muy parecidas. El análisis radicó en interrogar al recurso humano directriz de distintas compañías con la conclusión de identificación su comportamiento y cómo interviene ésta en su rendimiento como guía. Las consecuencias obtenidas en la U. de Michigan mencionan que existen líderes intranquilos por la elaboración y líderes impacientes por el recurso humano. Asimismo, se vio que los individuos que se inquietan por el recurso humano, poseían conjuntos de individuos mejor productivos que sus contrapartes. De parte en la U. de Ohio se alcanzaron a las propias consecuencias, consumando que un guía conveniente debe poseer entrambas tipologías de comportamiento a fin de que haya una proporción.

b) *Las perspectivas situacionales o contingentes* examinan que los aspectos y comportamientos del guía consiguen proceder colectivamente con las casualidades de las situaciones. Ya que según al entorno en el que el guía se despliegue precisará poseer mejor evidente algún aspecto o comportamiento, su manera de ser penderá del contexto en el cual se halle. Los resultados de los aspectos acrecentarán conforme a su congruencia para las eventualidades de situación que el líder afronta. Los aspectos en épocas poseen correspondencia inmediata con consecuencias, o en la desenvoltura en cuanto los guías y los que no lo son, y ciertos intervalos conseguirían realizarse notación por su atribución en la conducta del guía. Adentro de dichas apariencias hay distintos tipos de los que se usaran pendiendo el contexto de compromiso.

c) *Las recientes perspectivas de liderazgo* perfeccionadas por Bernard Bass (1985) se concentran en tres tipos de liderazgo: instruccional, transformacional y transaccional. Este aporte teórico es el que asumiremos para la presente investigación.

Desempeño laboral

Teoría de las Expectativas de Vroom

De acuerdo a esta hipótesis: “La potencia de una observación que al suceso alcanzará alguna consecuencia que el sujeto localiza atractiva”. (Robbins, 2004, p. 173), los colaboradores se concebirán incitados a fin de incrementar su rendimiento, si aprecian que eso transferirá como consecuencia una excelente estimación del propio, proporcionadas estímulos organizacionales y complacencia de objetivos particulares.

De esta forma, es viable compendiar 3 tipologías de relación:

Relación esfuerzo y rendimiento: posibilidad avistada de que practicar concluyente atrevimiento llevará al conveniente rendimiento.

Según Davis y Newstrom (1993):

El nivel en el cual se apetezca una distinción (valencia), la motivación que se posee de la posibilidad a fin de que el atrevimiento provoque un rendimiento triunfante (expectación) y la apreciación que se posee en el rendimiento llevará a recoger la distinción (instrumentalidad) son los 3 componentes que proporcionan principio a la incitación (p. 89).

2.4. Definición de términos básicos.

Autonomía. Se relata a ese contenido que manifiestan los individuos de poseer disposiciones sin el apoyo de ajenos. (Alves, 2004).

Autoritario. Es aquella persona que toma las decisiones por su cuenta y no las justifica en ningún momento; apelando a la comunicación unidireccional con el subordinado. Martín (2000).

Autorrealización. Desarrollo de todo el potencial de una persona para convertirse en todo lo que quiere ser. Es un camino de descubrimiento experiencial, de vivencias de verdadera identidad. (Alvarez, 1998)

Comunicación. -Acto en el que se demanda de un receptor con las destrezas que le permitan decodificar el envío y comprenderlo. Si fracasa la notificación, la correspondencia entre personas será compleja. (Carriego, 2005).

Liderazgo. Es una ocupación diferenciada por la magnitud de mandar a los participantes en relación al beneficio de las intenciones y metas.

Trabajo en equipo. - El compromiso en conjunto envuelve completar sabidurías y prácticas desemejantes, para el provecho de objetivos colectivos y del conjunto.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Las cualidades de guía se concierne con el desempeño profesional del personal de educación del C.E Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

El liderazgo instruccional se corresponde con el rendimiento laboral del personal de educación en I.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

El liderazgo transaccional se corresponde con el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

El liderazgo transformacional se corresponde con el rendimiento laboral del recurso humano de educación de la C.E Mercedes Indacochea L., Huacho - 2019.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Liderazgo instruccional	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de Desarrollo. • Ejercicio de las prácticas pedagógicas. 	7	Deficiente	7 -13
			Aceptable	14 -20
			Eficiente	21 -28
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo Eventual. • Castigo Eventual 	7	Deficiente	7 -13
			Aceptable	14 -20
			Eficiente	21 -28
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Cultura organizacional 	7	Deficiente	7 -13
			Aceptable	14 -20
			Eficiente	21 -28
Estilos de liderazgo		21	Deficiente	21 -41
			Aceptable	42 -62
			Eficiente	63 -84

Tabla 2: Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el compromiso • Eficacia en el cargo. • Economía 	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo entre compañeros • Iniciativa • Relaciones interpersonales 	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso de trabajo • Dinámica del trabajo 	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Desempeño laboral		15	Bajo	15 -29
			Medio	30 -44
			Alto	45 -60

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Tipo y Nivel de investigación

a) Tipo de investigación

Señalando la categorización que muestran Reyes y Sánchez (2002), conforme el entorno de los inconvenientes, la moderna es una indagación de arquetipo sustantivo ya que trata de manifestar a inconvenientes hipotéticos, indaga elementos y leyes ordinarias que consientan constituir una hipótesis efectiva y está encaminada a narrar, exponer o anunciar.

b) Nivel de investigación

Según Carrasco (2008) afirma que “la indagación aclaratoria o causal manifiesta a la interrogación ¿Por qué?, cabe mencionar con esta tesis conseguimos saber ya qué un acto o suceso de la situación posee tales y cuales particularidades, maneras, pertenencias, etc, en sumario ya qué la inconstante en análisis es como es”.

c) Método de investigación

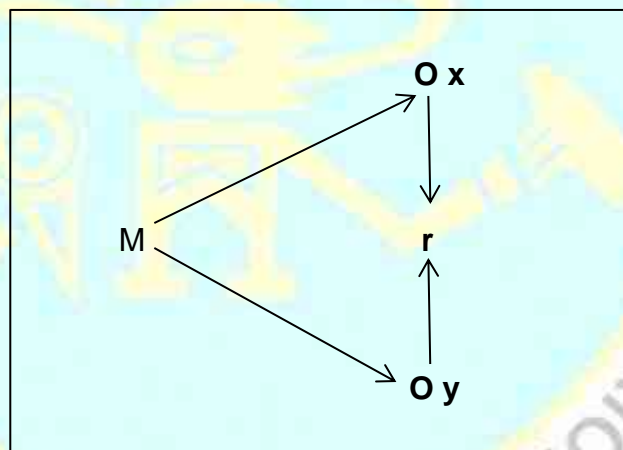
La técnica a emplearse en este análisis será el fundado, ya que se realizará una edificación hipotética del cuerpo de análisis; también, el esquema descriptiva - correlacional,

la operacionalización de las inconstantes y la disputa de las consecuencias serán concluyentes por la edificación que se realizara en relación a los antecedentes acopiados por las herramientas. (Hernandez & E.t, 2004).

3.2. Diseño metodológico

De acuerdo a Hernández y et (2004) “los esquemas de indagación transeccional o transversal acopian antecedentes en un solo período, en un período ideal. Su intención es narrar inconstantes y examinar su suceso e interconexión en un instante entregado”.

Por lo que la actual indagación concierne al Esquema **Transversal** (No práctica), ya que se fundamentó en las investigaciones de las inconstantes se expone y narra en un rato magnífico, tal y acorde se muestran sin maniobra intencionadamente)



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la inconstante Estilos de liderazgo.

Oy = Observación al inconstante desempeño laboral.

r = conexión en cuanto a inconstantes.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

De acuerdo Carrasco (2008) precisa a la colectividad : “el agregado en general de los componentes (unidades de análisis) que conciernen al contorno espacial adonde se despliega el compromiso de indagación.

El universo poblacional estará constituido por 158 maestros del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019

Tabla 3: Población de estudio

Área	Número
Primaria	58
Secundaria	100
Total	158

3.3.2. Muestra

Elegida es circunstancial simple, y su dimensión (n) de acuerdo a Bernal (2006:171) se consigue conjeturar utilizando la sucesiva fórmula:

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

Adonde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un rango de familiaridad de (1 -)

P (0,5): Proporción de superación

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

E (0.05): Tolerancia de error

N (303) Dimensión de la colectividad

n: Dimensión del prototipo

Sustituyendo poseemos:

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

La muestra de análisis pertenece a 100 maestros del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

3.4. Técnicas e de recolección de datos

La pericia que se empleará en el progreso del actual examen será el de la investigación y la herramienta a aplicarse será la Ficha de observación

La inconstante Estilos de liderazgo, se reflexionó al sucesivo esquema de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

El inconstante desempeño laboral, se reflexionó el sucesivo esquema de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
Algunas veces	(2)
Nunca	(1)

Validez de los instrumentos

La ratificación de nuestros herramientas se ejecutó en relación a estas nociones teóricas, usando para eso procesos de reflexión de especialistas competentes que establecieron la acomodamiento de los ítems de nuestros respectivos instrumentos.

Tabla 4: *Juicio de expertos*

Expertos	Promedio	Opinión
Experto 1:	89 %	Aplicable

Experto 2:	88 %	Aplicable
Experto 3:	90 %	Aplicable
Promedio	89 %	

origen: Validación de herramientas ejecutado por peritos.

Ficha Técnica 01:

Nombre Original : Interrogatorio para la inconstante Estilos de liderazgo

Autor: Esperanza Castillo Dolores

Procedencia: Huacho - Perú, 2019

Objetivo: Establecer el vínculo que hay en cuanto a los estilos de liderazgo y el rendimiento profesional del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

Administración: Particular y agrupada

Duración: Aprox. de 15 a 20 minutos

Edad: Mayores de 25 años

Estructura:

El esquema de evaluación constituye en 21 ítems y cada ítem está ordenado con 4 niveles de contestaciones, como: Siempre (4), Casi siempre (3=, A veces (2) y Nunca (1). La inconstante está desarrollada por 3 magnitudes: liderazgo instruccional, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.

Ficha Técnica 02:

Nombre Original : Interrogatorio para la inconstante rendimiento laboral.

Autor: Esperanza Castillo Dolores

Procedencia: Huacho - Perú, 2018

Objetivo: Establecer el vínculo que hay en cuanto a los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho-2019.

Administración: Particular y agrupada

Duración: Aprox. de 15 a 20 minutos

Edad: Mayores de 25 años

Estructura:

El esquema de evaluación constituye en 15 ítems y cada ítem está ordenado con 4 niveles de contestaciones, como: Siempre (4), Casi siempre (3=, A veces (2) y Nunca (1). La inconstante está desarrollada por 3 magnitudes: producción, labor en conjunto y labor bajo apremio.

a) Confiabilidad

Se ejecutó también un examen de muestra con el objetivo de valorar la conducta de la herramienta en el tiempo del empleo de antecedentes para la estabilidad del comprendido. Para lo cual, se dio uso al consiguiente método:

$$\left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 : La adición de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K: La cifra de interrogantes o ítems.

Tabla 5: *Fiabilidad de la variable Y*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	21

Tabla 6: *Fiabilidad de la variable X*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	15

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Se dio uso para eso el SPSS, a fin de encontrar respuestas de la administración de los interrogatorios

- Exámenes descriptivos por inconstantes y magnitudes con esquemas de secuencias y gráficos.

b. Inferencial

. Se sometió a examen:

- La Suposición Céntrica y específica
- Exámenes de los esquemas de doble ingreso

Se halló el **Coefficiente de correlación de Spearman**, (r_s) que es una compostura a fin de deducir de la reciprocidad (la agrupación o interdependencia) en cuanto a 2 inconstantes casuales incesantes.

Tabla 7: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Nota: El origen se consiguió de Bisquerra Alzina, Rafael (2009). Metodología de la indagación

Formativa, Madrid. Muralla SA p,212

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 8: *Estilos de liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Aceptable	47	47,0	47,0	47,0
Deficiente	46	46,0	46,0	93,0
Eficiente	7	7,0	7,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

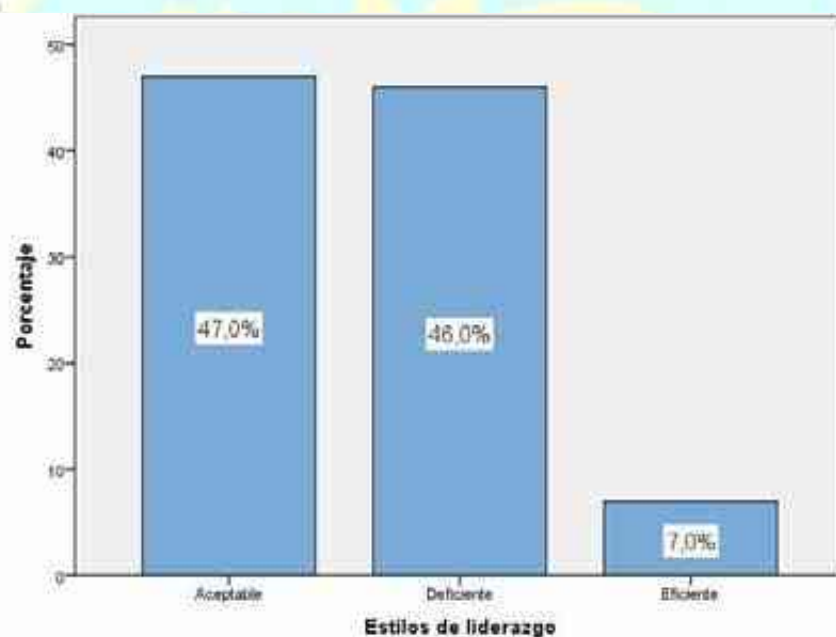


Figura 1: *estilos de liderazgo*

En la fig. 1, el 47,0% de maestros del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019 mantienen que en los inconstantes estilos en liderazgo se consiguió un rango aceptable, el 46,0% se consiguió un rango incompleto y el 7,0% se obtuvo un rango eficaz.

Tabla 9: Liderazgo instruccional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	56	56,0	56,0
	Deficiente	23	23,0	79,0
	Eficiente	21	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

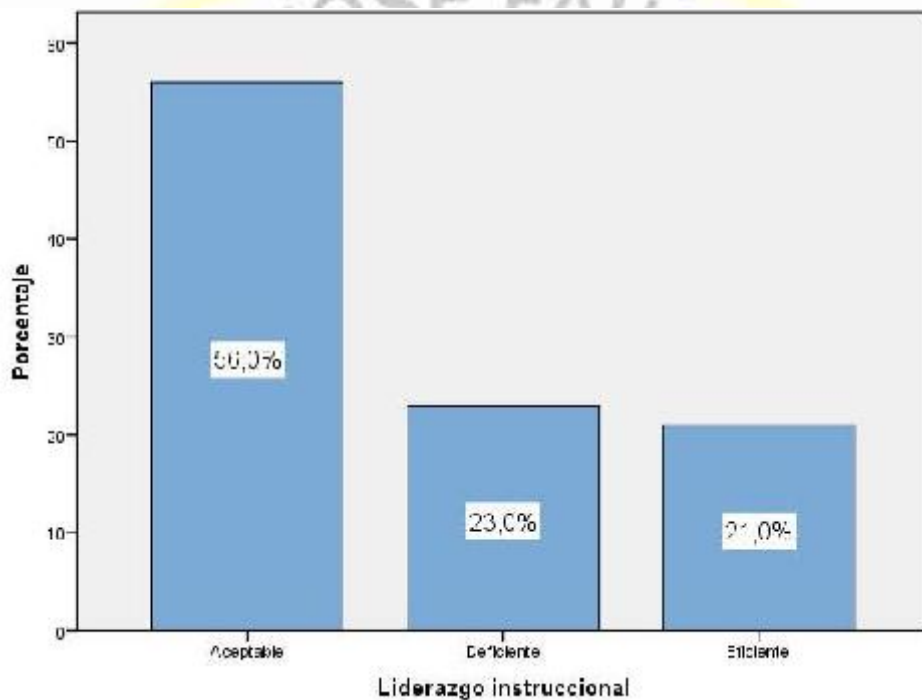


Figura 2: liderazgo instruccional

De la fig. 2, un 56,0% de docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho-2019 sostienen que en la dimensión liderazgo instruccional se consiguió un rango aceptable, el 23,0% que se consiguió un rango incompleto y el 21,0% se obtuvo el rango eficaz.

Tabla 10: Liderazgo transaccional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	26	26,0	26,0
	Deficiente	19	19,0	45,0
	Eficiente	55	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

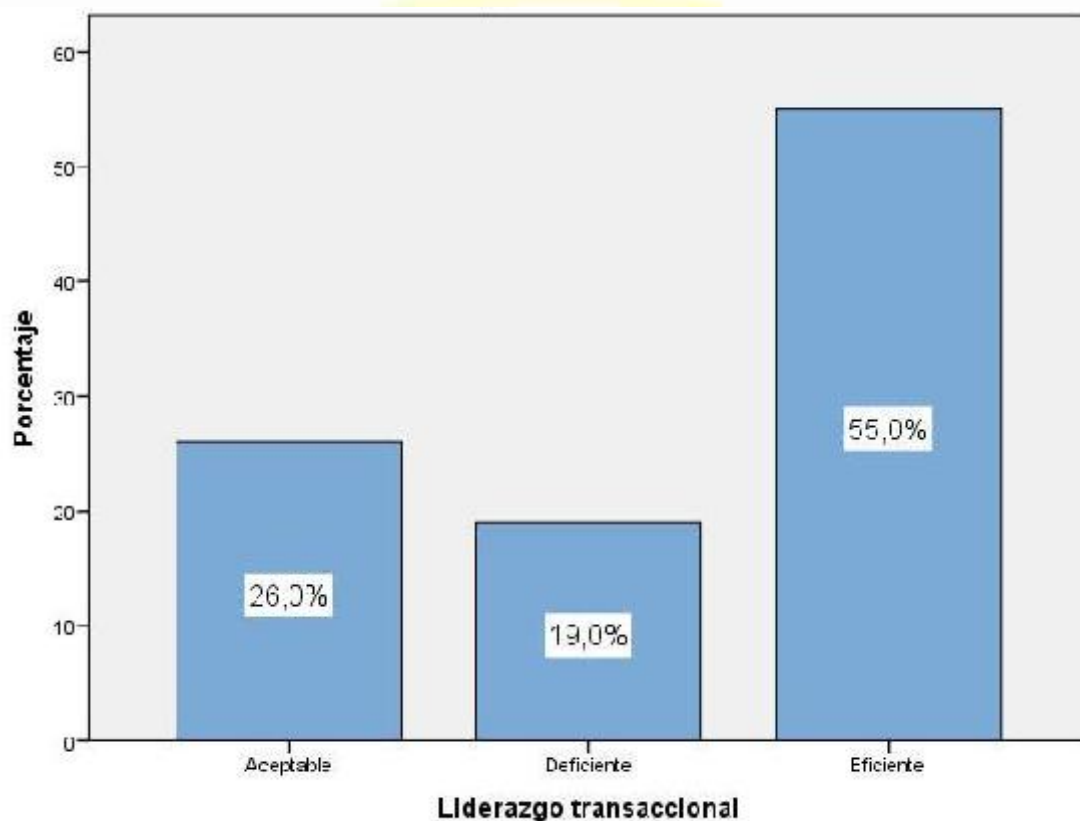


Figura 3: liderazgo transaccional

De la fig. 3, un 55,0% de docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho-2019 sostienen que en la dimensión liderazgo transaccional se consiguió un rango eficiente, el 26,0% se alcanzó un rango aceptable y el 19,0% consiguió un rango deficiente.

Tabla 11: Liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	24	24,0	24,0
	Deficiente	20	20,0	44,0
	Eficiente	56	56,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

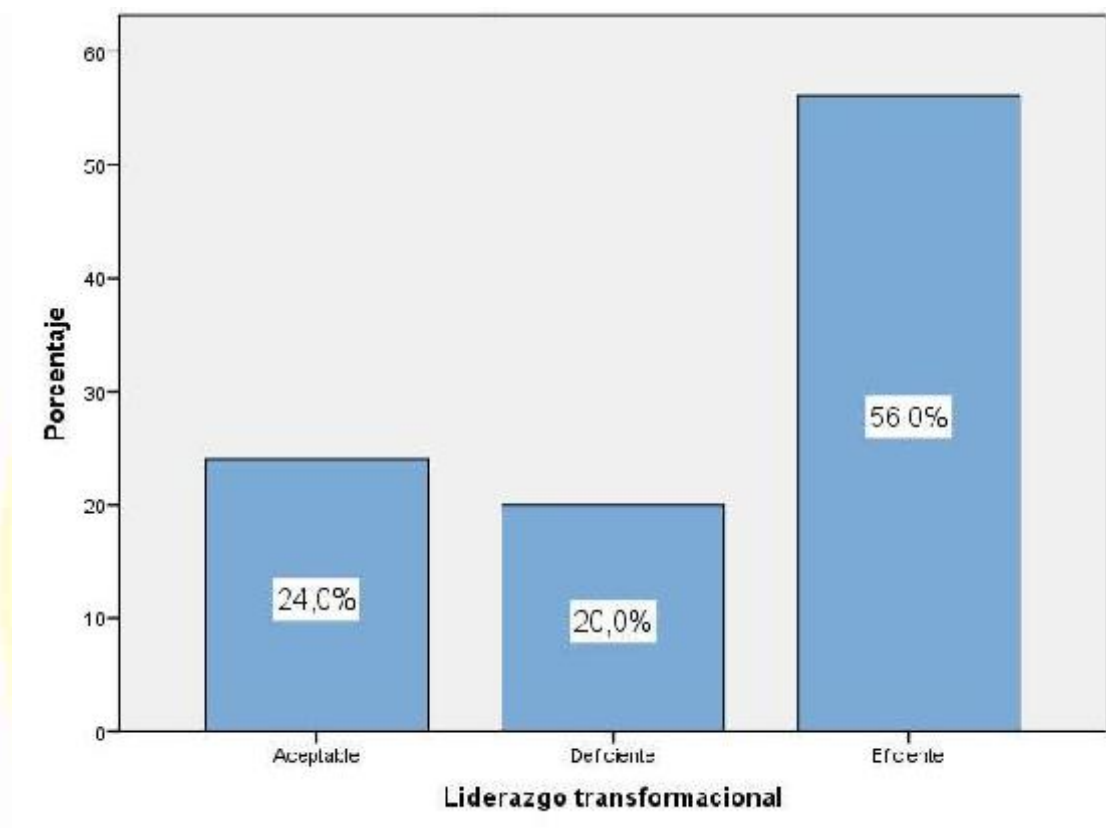


Figura 4: *liderazgo transformacional*

De la fig. 4, un 56,0% de docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho-2019 sostienen que en la dimensión liderazgo transformacional se consiguió un rango eficiente, el 24,0% se consiguió un rango aceptable y el 20,0% se obtuvo un rango deficiente.

Tabla 12: *Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	42	42,0	42,0
	Bajo	16	16,0	58,0
	Medio	42	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

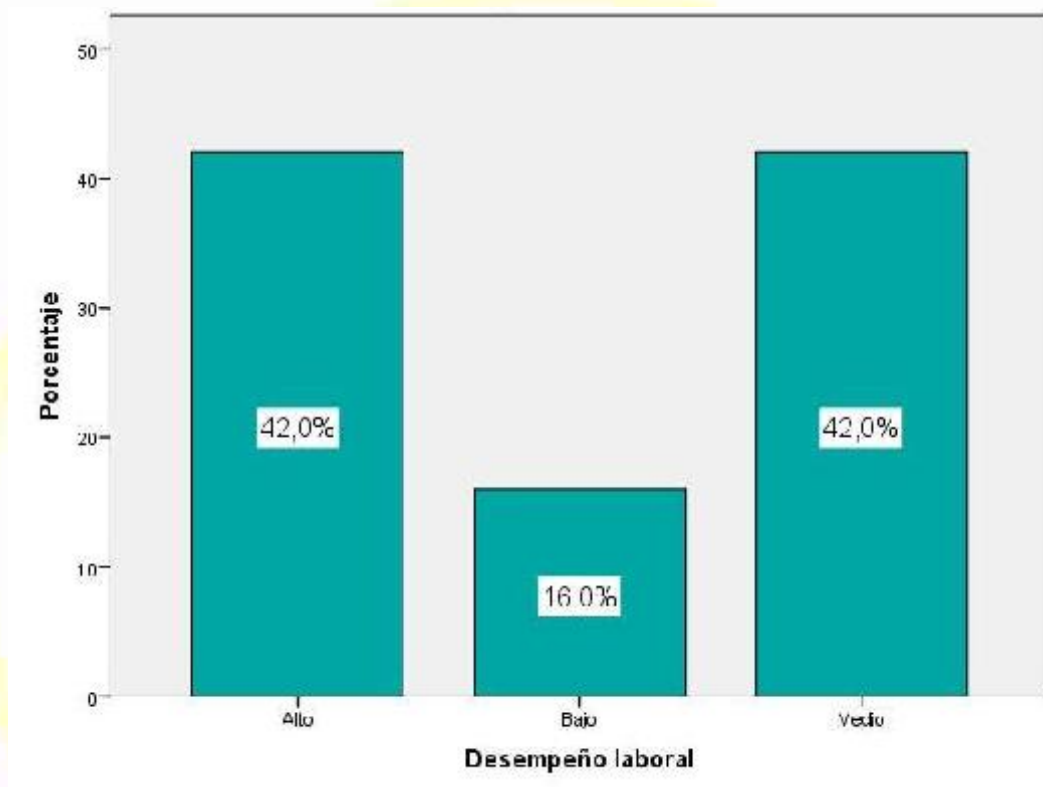


Figura 5: *desempeño laboral*

De la fig. 5, un 42,0% de maestros de la C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho-2019 mantienen que en el inconstante rendimiento de trabajo se consiguió un rango alto, un 42,0% que se consiguió el rango medio y el 16,0% se obtuvo el rango escaso.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: Los estilos de liderazgo se relacionan con rendimiento laboral del personal de educación de la C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho - 2019.

H₀: Los estilos de liderazgo no se corresponden con el rendimiento de trabajo del personal en educación en el C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

Tabla 13: *Los estilos de liderazgo y el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Estilos de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,654**
		N	100
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

La tabla 13 se consiguió un factor de reciprocidad en $r=0,654$, con $\text{Sig} < 0,05$ lo cual admite la suposición disyuntiva y se impugna la suposición abolida. Por lo que se demuestra que hay correspondencia en cuanto a los estilos de liderazgo y el rendimiento de trabajo de personal en educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de dimensión excelente.

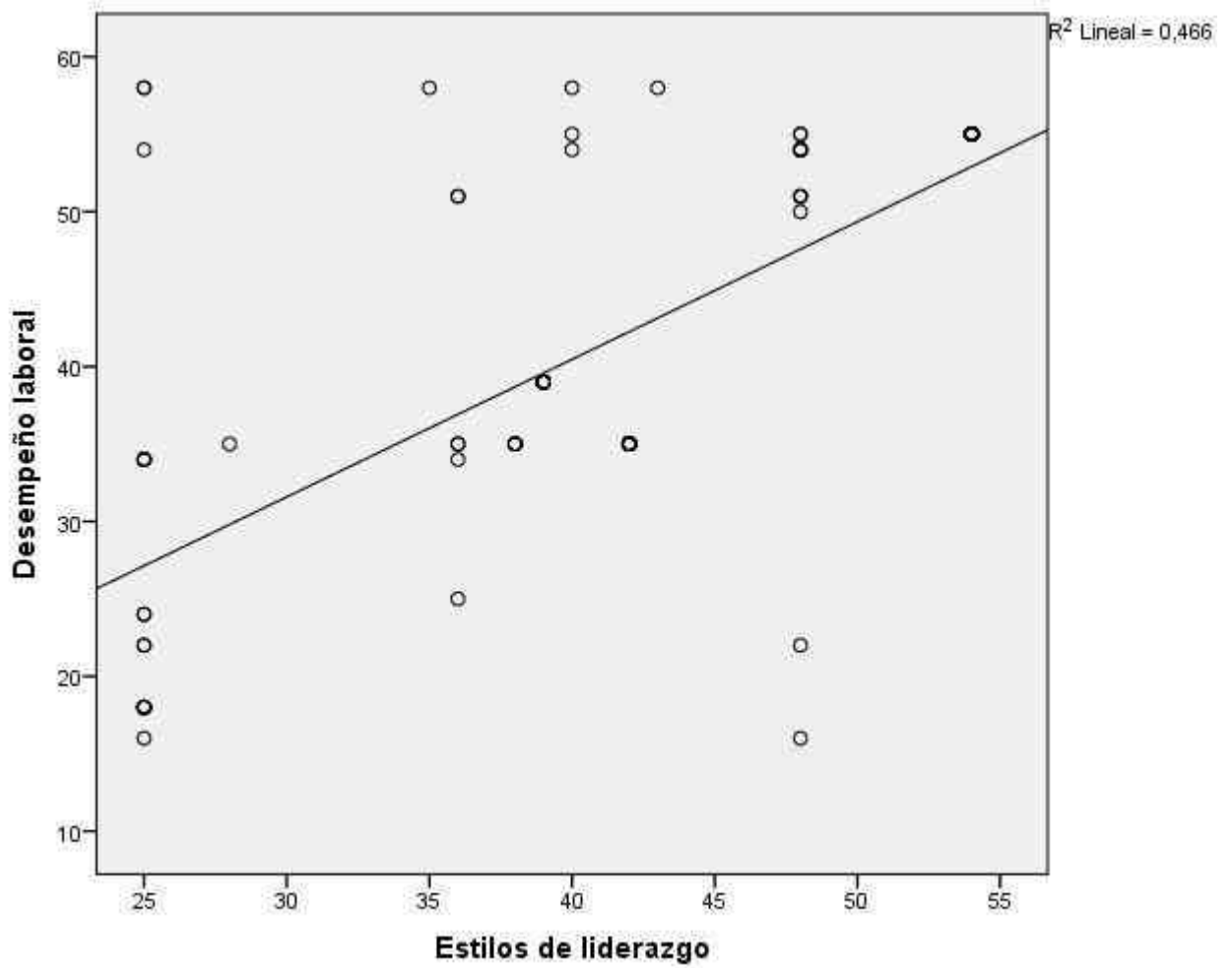


Figura 6: *Los estilos de liderazgo y el desempeño laboral*

Hipótesis específica 1

Ha: El liderazgo instruccional se concierne con el rendimiento de trabajo de recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

H₀: El liderazgo instruccional no se concierne con el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

Tabla 14: *El liderazgo instruccional y el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Liderazgo instruccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo instruccional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,631**
		N	. 100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,631**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	

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

La tabla 14 se consiguió un factor de reciprocidad en $r=0,631$, con Sig $<0,05$ lo cual admite la suposición disyuntiva y se impugna la suposición abolida. En lo que se demuestra que hay conexión en cuanto al liderazgo instruccional y el rendimiento de trabajo de recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019, de dimensión excelente.

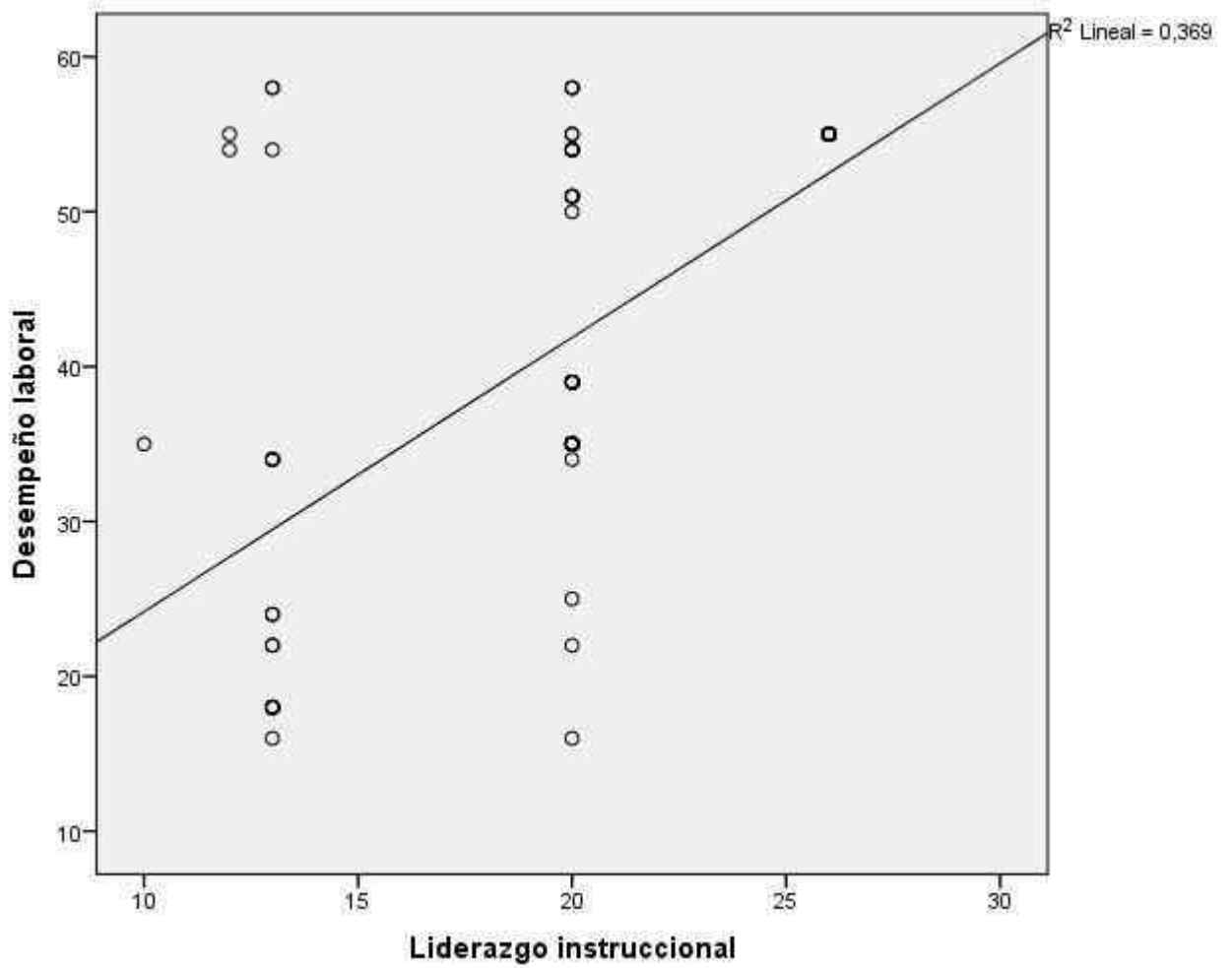
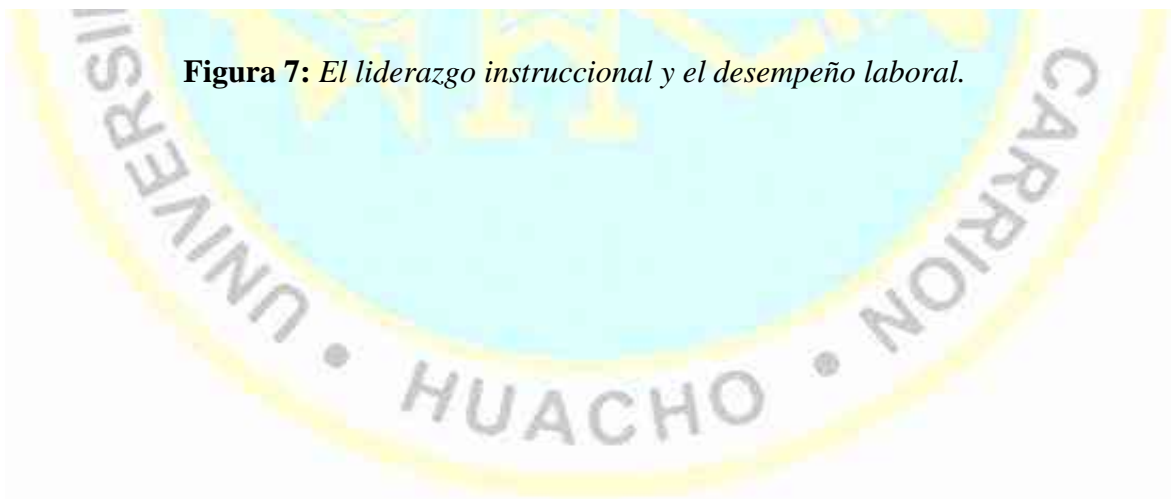


Figura 7: *El liderazgo instruccional y el desempeño laboral.*



Hipótesis específica 2

H_a: El liderazgo transaccional se concierne con el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

H₀: El liderazgo transaccional no se concierne con el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

Tabla 15: *El liderazgo transaccional y el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Liderazgo transaccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,542**
		N	,000
		N	100
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	100

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

La tabla 14 se consiguió un factor de reciprocidad en $r = 0,542$, con $\text{Sig} < 0,05$ lo cual acepta la suposición disyuntiva y se rechaza la suposición abolida. Por lo que se manifiesta que hay conexión en cuanto al liderazgo transaccional y rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de dimensión módica.

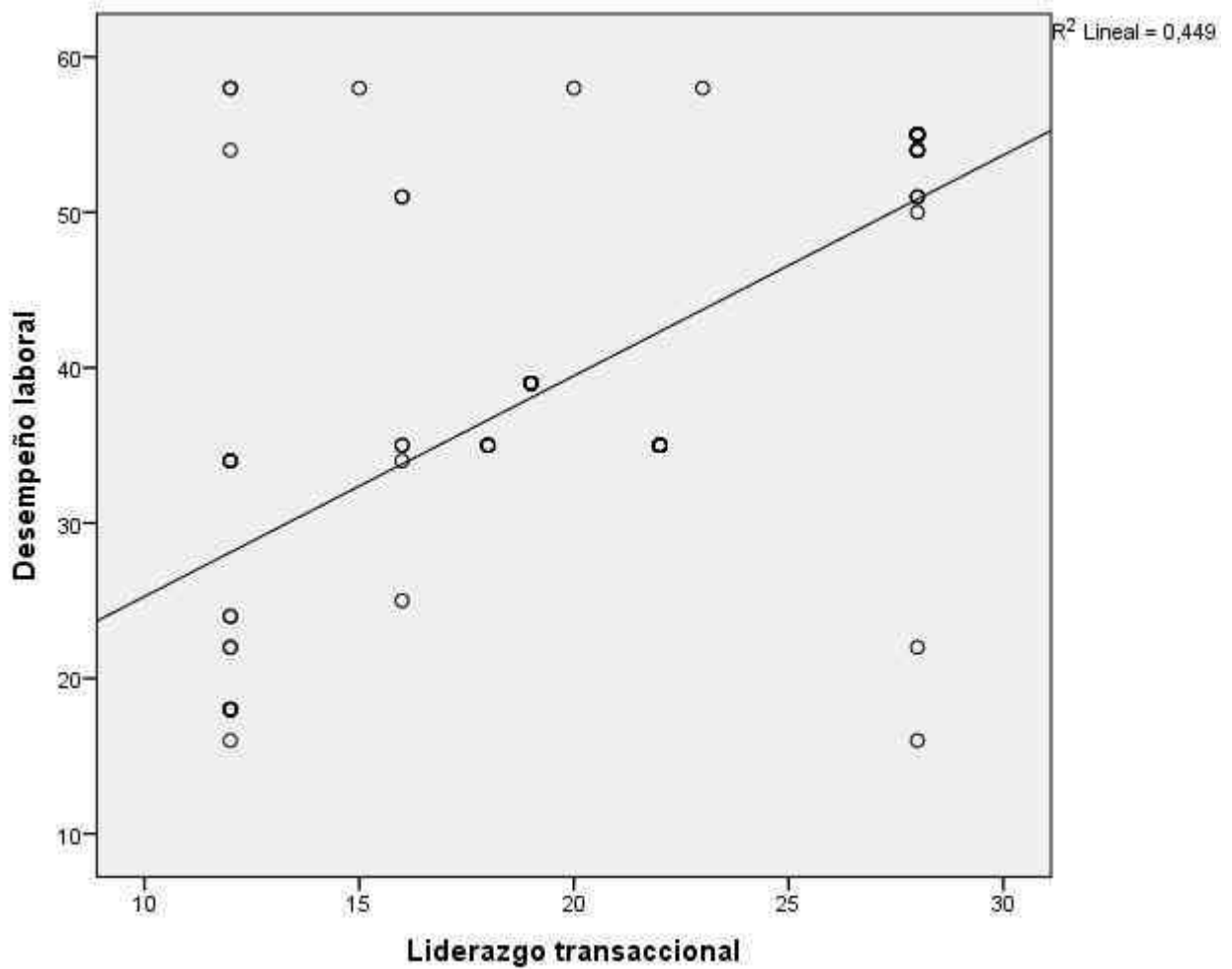


Figura 8: *El liderazgo transaccional y el desempeño laboral*

Hipótesis específica 3

Ha: El liderazgo transformacional se concierne con el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019.

H₀: El liderazgo transformacional no se concierne con el rendimiento de trabajo del recurso humano en educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019.

Tabla 16: *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

		Correlaciones	
		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,564**
		N	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,564**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

La tabla 16 se consiguió un factor de reciprocidad en $r=0,564$, con $Sig<0,05$ lo cual acepta la suposición disyuntiva y se impugna la suposición abolida. Por lo que se manifiesta que hay conexión en cuanto al liderazgo transformacional y rendimiento de trabajo del recurso humano en educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de dimensión módica.

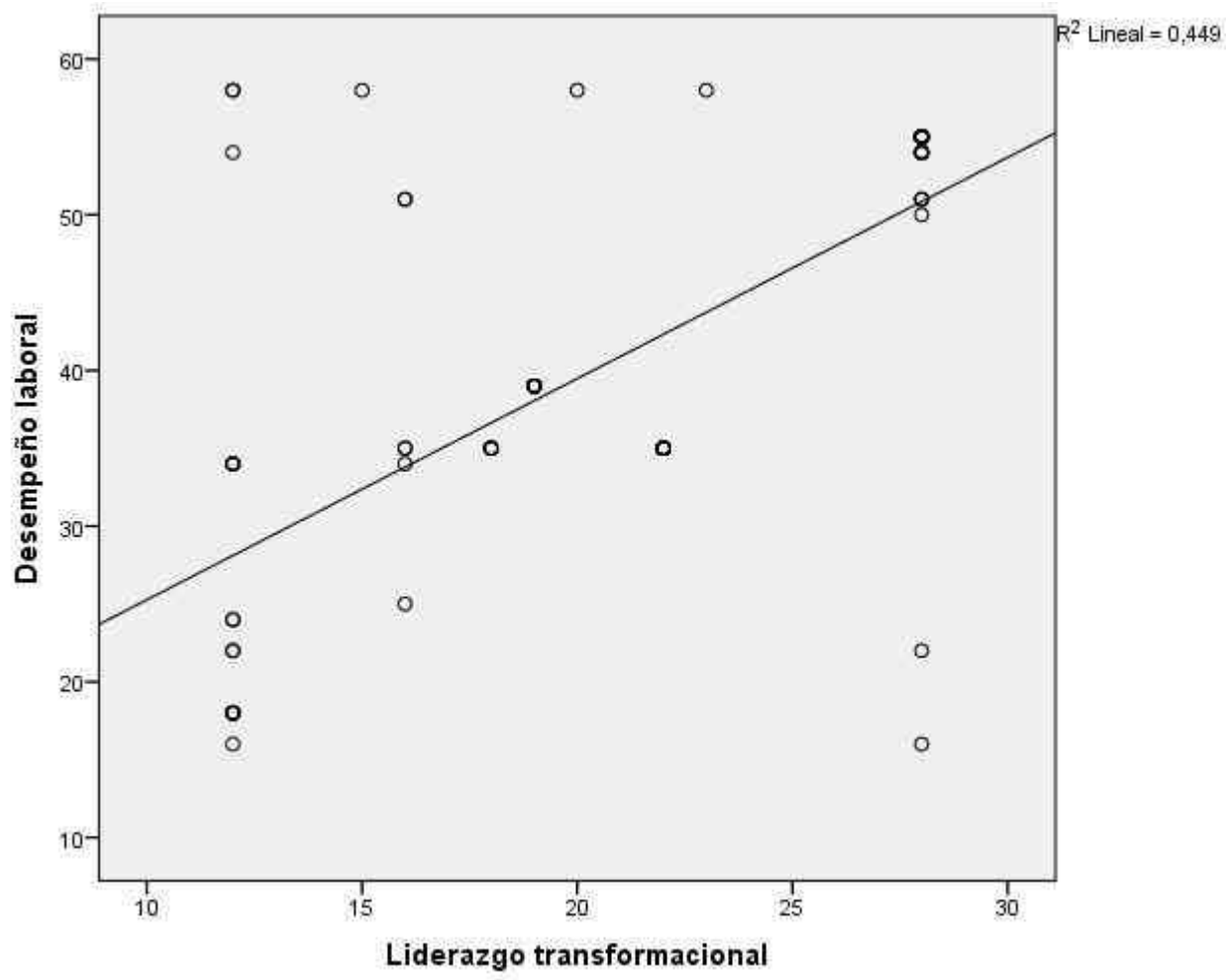


Figura 9: *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral*



CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

El objetivo de la investigación fue encontrar si existen relaciones de los procesos cognitivos básicos y el estrés académico de los estudiantes de la UNAB – Barranca.

La contrastación realizada a la suposición céntrica muestra que hay conexión en cuanto a los estilos de liderazgo y el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación de la C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de magnitud buena. Hay similitud con el trabajo de Campoverde & Galarza, (2016) en teoría titulado: “Gestión organizacional a fin de perfeccionar el rendimiento de trabajo en el establecimiento Colombatti de la urbe de Babahoyo, donde concluye que la Gestión Organizacional compone un método gerencial, que se trata de enfocarse en los propósitos realizables de alcanzar con las proporciones y coacciones que brinda el ambiente, los que compuestos con la reglas de aptitud suministran la plataforma a fin de que una organización use excelentes decisiones actualmente y soslayar los riesgos, la administración de esta proposición puede ser de gran utilidad para las estructuras en total, perennemente que estas posean una finalidad evidente de ordenar sus lugares con las ideas regentes. Cartaya, Duran y Torres (2006) mostraban que en las postrimeras décadas la jerarquía de las capacidades de trabajo, que se transforma en uno de los componentes primordiales de capacidad, tanto internamente como externamente. Luego de una íntegra indagación que se ejecutó, se establece la consumación de dicha proposición trazada, para perfeccionar la ineficacia que hay en cada uno de las jurisdicciones y sus criterios. Para (Reddin, 1971, Citado por 2010) Señala los modos que anteceden no se reseñan a directores que ineludiblemente de forma indisoluble empleen modos, sino que se dirigen a que a través de la existencia de trabajo y en concluyentes contextos o tiempos es habitual que el director administre uno u otro,

desarrollando composiciones de esos de acuerdo con lo que concierte (p.123) a fin de cimentar los consecuencias con la hipótesis alude que no son indestructibles los estilos de liderazgo, sino que reemplazar en los contextos del tiempo.

Y en el trabajo realizado por (Esparza, 2016) en su teoría: “El Estilo de Liderazgo y su consecuencia en el Desempeño Laboral del espacio de Contabilidad en la Emp. El Rocío S.A. Año 2016 – Trujillo”. Tuvo como propósito general establecer el resultado del estilo de liderazgo y su secuela en el rendimiento de trabajo del espacio de cálculo en la emp. El Rocío S.A. 2016 – Trujillo., las consecuencias expusieron que encauzado a las individuo consiguió un 6.4 y encaminado a los consecuencias logró el 8.4 situado en la red del grid gerencial como un liderazgo de estilo de conjunto, Las consecuencias del rendimiento de trabajo es excelente en el 46.4%, un 39.3% posee un rendimiento moderado y un 14.3% es definido en el espacio de cuenta, finiquitando con proposición lineamiento para el liderazgo, consumaciones, disputa de los consecuencias y encargos.

Por ello el comportamiento del líder interviene en sus incondicionales, estando el primordial comprometido del triunfo o frustración de esos, que son los que están a cargo de cooperar al desempeño de los propósitos de las organizaciones (Moran, 2007). mencionado de otra forma el líder posee en su dominio el avance de la organización, ya que en general requieren de alguno a fin de ser encaminadas.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Hay conexión en cuanto a los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de magnitud buena.

Segundo: Hay conexión en cuanto a el liderazgo instruccional y el rendimiento de trabajo del personal de educación del I.E Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de magnitud buena.

Tercero: Hay conexión en cuanto al liderazgo transaccional y el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del I.E Mercedes Indacochea L., Huacho- 2019, de magnitud moderada.

Cuarto: hay conexión en cuanto al liderazgo transformacional y el rendimiento de trabajo del recurso humano de educación del C.E. Mercedes Indacochea Lozano, Huacho- 2019, de dimensión módica.

6.2. Recomendaciones

- **Primero:** Los directivos deben iniciar un estudio de esta naturaleza en el que participe la opinión del personal administrativo sobre los estilos de liderazgo que utilizan niveles administradores de las instituciones educativas y su incidencia en la en el Aula.
- **Segundo:** La I.E Mercedes Indacochea debe permitir el progreso de la Gestión Pedagógica del Proceso en Enseñanza–Aprendizaje considerando esos resultados encontrados.
- **Tercero:** Considerar en el PEI de la I.E se deben considerar los estilos de liderazgo que son elementos fundamentales para el buen desempeño directivo en el Aula, relacionados con la organización del salón, los movimientos inquebrantables, la organización de la instrucción, la valoración de la instrucción, la expansión del maestro, las documentaciones administrativas y la ordenación de los educandos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid. España.
- Bedoya, A. (2009). *Buen desempeño docente en la perspectiva de los formadores de maestros*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: I Congreso Pedagógico Nacional.
- Chávez, G. (2006). *Adminístrate Hoy*. México: Grupo Gasca - Sicco.
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Elmore, R. (2008). *Prácticas eficaces de liderazgo*. Santiago: Editorial OEDC.
- Espaderos, A. (2016). *Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral En El Departamento de Dirección Financiera De La Municipalidad de Santa Lucía*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Flores, E. (2010). *Iniciativas de gobiernos regionales sobre Buen Desempeño Docente: Gerencia Regional de Educación de La Libertad*. Lima: I Congreso Pedagógico Nacional.
- Murphy, K. (1990). *La dirección participativa en centros educativos*. Buenos Aires: Editorial Magisteria del Río de la Plata.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Tesis de Posgrado.

Robinson, J. (2010). *Buena Docencia y Reforma de la Escuela. Ponencia en: Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas*. Lima: I Congreso Pedagógico Nacional.

Senosiain, C. (18 de Enero de 2013). *Liderazgo educativo*. Recuperado el 17 de Marzo de 2018, de Liderazgo educativo:

Vega, C. (2010). *La evaluación docente en América Latina, en: Profesión docente en Latinoamérica, Seminario Internacional*. Lima: Seminario Internacional- PREAL - Foro Educativo Lima- Perú.





CUESTIONARIO
ESTILOS DE LIDERAZGO

Marque una de las alternativas que se muestran en el lado derecho, la que más se aproxima a su valoración, no hay contestaciones incorrectas ni correctas. Las respuestas se asistirán de forma habitual, íntima y desconocida.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1

ESTILOS DE LIDERAZGO	4	3	2	1
Liderazgo instruccional				
1. Posee capacidad de convencimiento.				
2. Crea un buen clima laboral.				
3. Crea las condiciones educativas necesarias				
4. Garantiza el uso eficaz y efectivo de los diferentes recursos institucionales.				
5. Desarrolla una labor cooperativa con todos los agentes educativos.				
6. Envuelve a todo el equipo de trabajo en la toma decisiones de conjunto.				
7. Logra la solución de los problemas y la satisfacción de las expectativas educativas.				
Liderazgo transaccional				
1. Cambia una cosa por otra éstas pueden ser: trabajos por votos.				
2. Provee seguridad y una atmósfera de trabajo agradable.				
3. Fomenta la satisfacción de padres, alumnos y del profesorado.				
4. Centra todo su poder o capacidad de influencia en el intercambio de unos valores por otros.				
5. Intercambia una buena atmósfera de trabajo agradable				
6. Reconoce e identifica lo que se quiere de los demás.				
7. Realiza transacción o trueque de intereses				
Liderazgo Transformacional				
1. Incentiva a desarrollar la capacidad de los docentes y alumnos.				
2. Busca que la visión se sostenga o institucionalice.				
3. Busca el bien común; para todos.				
4. Por su buena gestión goza del respeto y de la autoridad.				
5. Transmite confianza a los demás actores educativos.				
6. Lograr coincidencias entre su visión y los objetivos de la institución.				
7. Crea condiciones para la colaboración y el consenso.				

DESEMPEÑO LABORAL					
Productividad		4	3	2	1
1.	El compromiso lo ejecuto con actividad a fin de contribuir al beneficio de los propósitos de la institución				
2.	Cumplo con los procedimientos establecidos para brindar un buen trabajo				
3.	Entrego mis trabajos con eficiencia en los tiempos oportunos				
4.	Mi productividad laboral se incrementa por la satisfacción salarial				
5.	Siento que en mi área se hace uso eficiente de los recursos para nuestra actividad.				
Trabajo en equipo		4	3	2	1
6.	Me involucro en las actividades que van más allá de las labores habituales.				
7.	Me intereso en mejorar constantemente mi trabajo en la organización				
8.	Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo.				
9.	Existen buenas relaciones interpersonales con mi equipo de trabajo				
10.	Comparto y enseño mis habilidades al equipo de trabajo.				
Trabajo bajo presión		4	3	2	1
11.	Solicito ayuda cuando el trabajo es excesivo				
12.	Mi jefe presta demasiada atención cuando hay trabajo en exceso				
13.	Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con los trabajos encomendados				
14.	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área				
15.	Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones.				

3.6. Matriz de consistencia

ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN DE LA I.E MERCEDES INDACOCHEA LOZANO, HUACHO- 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación que hay en cuanto a los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el liderazgo instruccional y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p>	<p>Hipótesis general Los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p> <p>Hipótesis específicas El liderazgo instruccional se relaciona con el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p> <p>El liderazgo transaccional se relaciona con el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de educación de la I.E Mercedes Indacocha Lozano, Huacho- 2019.</p>	Variable 1 Estilos de liderazgo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Liderazgo instruccional	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de Desarrollo. Ejercicio de las prácticas pedagógicas. 	7	4= Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Refuerzo Eventual. Castigo Eventual 	7	
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Motivación. Cultura organizacional 	7	
			Variable 2 Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia en el cargo Eficacia en el cargo. Economía 	5	4= Siempre 3 = Casi siempre 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo entre compañeros Iniciativa Relaciones interpersonales 	5	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> Exceso de trabajo Dinámica del trabajo 	5	

MATRIZ DE DATOS

	Estilos de liderazgo																	V1	Desempeño laboral																											
	Liderazgo instruccional							Liderazgo transaccional							Liderazgo transformacional				ST1	Productividad					Trabajo en equipo					Trabajo bajo presión																
	1	2	3	4	5	6	7	S1	1	2	3	4	5	6	7	S2	1			2	3	4	5	6	7	S3	1	2	3	4	5	S4	6				7	8	9	10	S5	11	12	13	14	15
1	4	2					20			4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	55	Alto
2	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio
3	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
4	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
5	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto
6	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
7	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio
8	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	4	4	1	1	11	24	Bajo
9	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	55	Alto
10	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
11	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto
12	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio
13	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto
14	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
15	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
16	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio
17	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto
18	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	4	4	1	1	11	24	Bajo
19	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	4	1	1	11	22	Bajo

20	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
21	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
22	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
23	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	4	4	1	1	11	22	Bajo
24	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Alto	
25	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Medio
26	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Alto	
27	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
28	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
29	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Alto	
30	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
31	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
32	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio
33	3	3	3	3	3	3	2	20	1	3	4	3	4	4	4	23	1	3	4	3	4	4	4	23	43	Aceptable	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Alto
34	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
35	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
36	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
37	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio
38	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
39	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
40	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
41	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
42	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
43	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Alto	
44	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
45	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Alto	
46	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Medio

47	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	Bajo	
48	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio	
49	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
50	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
51	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
52	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Alto	
53	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Alto
54	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
55	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
56	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
57	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio	
58	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
59	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16	Bajo
60	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
61	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Medio
62	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
63	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Alto
64	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Alto	
65	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
66	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
67	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	3	2	2	2	16	36	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Medio
68	3	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	3	2	2	2	16	36	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
69	3	3	3	3	3	3	2	20	1	3	2	3	2	2	2	15	1	3	2	3	2	2	2	15	35	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Alto
70	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
71	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo
72	4	2	3	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Alto	
73	4	2	3	3	3	3	2	20	4	2	2	2	2	2	16	4	2	2	2	2	2	2	16	36	Deficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Alto	

74	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
75	4	2	3	3	3	2	20	4	2	2	2	2	2	2	16	4	2	2	2	2	2	2	16	36	Deficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	1	14	51	Alto
76	3	3	3	3	3	2	20	2	3	2	3	2	2	2	16	2	3	2	3	2	2	2	16	36	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
77	3	3	3	3	3	2	20	2	3	4	3	4	4	2	22	2	3	4	3	4	4	2	22	42	Aceptable	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
78	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
79	4	2	3	3	3	2	20	4	2	2	2	2	2	16	4	2	2	2	2	2	2	16	36	Deficiente	2	4	4	4	1	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	25	Bajo	
80	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
81	3	3	3	3	3	2	20	2	1	4	1	4	4	2	18	2	1	4	1	4	4	2	18	38	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
82	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
83	3	3	3	3	3	2	20	2	1	4	1	4	4	2	18	2	1	4	1	4	4	2	18	38	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
84	4	2	3	3	3	2	20	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	48	Aceptable	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	4	16	1	4	4	4	1	14	50	Alto	
85	2	1	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	8	1	1	1	1	1	5	18	Bajo	
86	3	3	3	3	3	2	20	2	1	4	1	4	4	2	18	2	1	4	1	4	4	2	18	38	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
87	2	1	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	2	2	4	14	4	4	4	4	4	20	54	Alto	
88	3	3	3	3	3	2	20	2	1	4	1	4	4	2	18	2	1	4	1	4	4	2	18	38	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio
89	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
90	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio	
91	3	3	3	3	3	2	20	2	1	4	1	4	4	20	2	1	4	1	4	4	4	20	40	Deficiente	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58	Alto	
92	4	2	1	1	1	2	12	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	40	Deficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	55	Alto	
93	2	1	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	1	1	1	1	6	1	1	4	4	1	11	1	1	1	1	1	5	22	Bajo	
94	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
95	2	1	2	2	2	2	13	2	1	2	1	2	2	12	2	1	2	1	2	2	2	12	25	Deficiente	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	34	Medio	
96	3	1	1	1	1	2	10	2	1	4	1	4	4	18	2	1	4	1	4	4	2	18	28	Deficiente	2	2	2	2	3	11	1	3	3	3	1	11	1	3	3	3	3	13	35	Medio	
97	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio	
98	4	2	1	1	1	2	12	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	40	Deficiente	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	54	Alto	
99	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	54	Aceptable	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	55	Alto	
100	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	19	39	Deficiente	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	1	13	1	3	3	3	3	13	39	Medio	

