



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**GRADO DE LIDERAZGO DEL PROFESORADO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE
CHETO, 2018**

Autora: Bach: Leydi Merceli Gomez Mori

Asesor: Mg. Guido Ayay Arista

CHACHAPOYAS - PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**GRADO DE LIDERAZGO DEL PROFESORADO DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE
CHETO, 2018**

Autora: Bach. Leydi Merceli Gomez Mori

Asesor: Mg. Guido Ayay Arista

Registro:.....

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre luchadora: Efigenia Mori Maldonado y a mis adorables abuelitos Adalicio Mori Gómez y Isolina Maldonado Serván por su voluntad incomparable e indestructible para apoyarme moral y económicamente, gracias a ellos alcancé una de mis metas más anhelada en la vida, la de concluir mis estudios obteniendo mi grado de Bachiller en Educación y ahora el título profesional de Licenciada en Educación Primaria.

Leydi Merceli

Agradecimiento

La realización de la tesis para la obtención de la Licenciatura en Educación Primaria no hubiera sido posible sin el apoyo de muchas personas a quienes les estaré siempre profundamente agradecida, porque la realización de estos estudios me ha permitido crecer tanto en el ámbito intelectual como en el personal. A todos ellos solo puedo decirles: muchas gracias.

La autora agradece a los sujetos de la muestra: de las instituciones educativas del distrito de Cheto. De modo análogo, a la profesora Olga Carpio López Directora de la Institución Educativa Inicial N° 030 del distrito de Cheto y al profesor Víctor Mario Culqui Rojas, Director de la Institución Educativa Primaria y Secundaria N° 18017 del distrito de Cheto por haberme dado las facilidades para ejecutar el proyecto de tesis titulado: “Grado de liderazgo del profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto, 2018”.

Mi reconocimiento especial a mi asesor, al Ma. Guido Ayay Arista, docente de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por su gran apoyo y tiempo dedicado a la revisión, corrección y orientación desde la elaboración del proyecto de tesis, ejecución de la investigación y elaboración del informe de tesis.

Finalmente, agradecer también a la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, alma máter de la educación superior amazonense, en la que mi formación profesional como educadora fue configurándose en una multiplicidad de dimensiones.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de
Mendoza de Amazonas**

Dr. Policarpio Chauca Valqui
Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón
Vicerrector Académico


Dra. Flor Teresa García Huamán
Vicerrectora de Investigación

Dra. Waltina Condori Vargas
Decana (e) de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación

Visto bueno del asesor

El que suscribe en cumplimiento al Artículo 9° del Reglamento General para el Otorgamiento del Grado de Bachiller, Maestro y Doctor y del Título Profesional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 046-2019-UNTRM-CU, DA EL VISTO BUENO A LA TESIS: “GRADO DE LIDERAZGO DEL PROFESORADO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHETO, 2018” de la Bachiller LEYDI MERCELI GOMEZ MORI, la misma que fue elaborada de acuerdo a la metodología y en concordancia al esquema de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas, junio de 2019.




Mg. Guido Ayay Arista
DNI N° 42209193

Jurado evaluador



Dra. Hilda Panduro Bazán de Lázaro
Presidente



Lic. Bety Pasión Canta Ventura
Secretaria



Lic. Mario Rimachi Rodas
Vocal

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	v
Visto bueno del asesor	vi
Jurado evaluador	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MATERIAL Y MÉTODOS	28
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	41
Anexo1. Evidencias de la identificación del problema.....	42
Anexo 2. Test de recolección de información acerca de liderazgo	43
Anexo 3. Cálculo de la validez y confiabilidad del test acerca de liderazgo.....	44
Anexo 4. Escala de medición.....	47
Anexo 5. Constancia de ejecución de la investigación.....	48
Anexo 6. Iconografía.....	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de los indicadores de la variable liderazgo del profesorado en las instituciones educativas del distrito de Cheto, 2018	31
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de la variable liderazgo y dimensiones según el test aplicado a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cheto en el 2018	33
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes del grado de liderazgo de los profesores en las instituciones educativas del distrito de Cheto el 2018	34
Tabla 4. Cálculo de la validez de la variable liderazgo.	44
Tabla 5. Cálculo de la confiabilidad de la variable liderazgo.	45
Tabla 6. Escala ordinal empleada en la medición del grado de liderazgo del profesorado.	47

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución porcentual del grado de liderazgo de los profesores en las instituciones educativas del distrito de Cheto.....	34
Figura 2. Identificación del problema: ¿Cuánto de liderazgo posee? el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto.	42

Resumen

El presente informe de investigación, encauzado en su problema e hipótesis, ha tenido como objetivo: determinar el grado de liderazgo potencialmente existente en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto en el año escolar 2018, La población y muestra se han conformado por 12 profesores. La investigación se ha regido por el método científico, empleando un análisis conceptual-cuantitativo. Los datos se han recolectado mediante la técnica tipo escala descriptiva organizada en una batería de ítems en coherencia con cada uno de sus indicadores. La hipótesis se ha contrastado de acuerdo al diseño de investigación descriptiva simple. Los resultados producto del test de 10 ítems evidencian que el grado acerca de liderazgo oscila entre deficiente a bueno en concordancia con las frecuencias siguientes: 1.7%, 3.3%, 35,7% y 59,3% acorde con la escala descriptiva: nunca, casi nunca, casi siempre y siempre respectivamente. Finalmente, se concluye que el grado de liderazgo de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año 2018, es excelente con un 41.7 % y bueno con el 58.3 %, no encontrándose ningún profesor en un grado de liderazgo aceptable, inaceptable, deficiente o muy deficiente.

Palabras clave: liderazgo, persuasión a los demás, habilidad para motivar a los demás.

Abstract

This research report, based on its problem and hypothesis, has aimed to: determine the degree of leadership potentially existing in the teaching staff of the educational institutions of the district of Cheto in the school year 2018. The population and sample have been formed by 12 teachers. The research has been governed by the scientific method, using a conceptual-quantitative analysis. The data has been collected using the descriptive scale type technique organized in a battery of items in coherence with each of its indicators. The hypothesis has been contrasted according to the simple descriptive research design. The results of the 10-item test show that the degree of leadership varies from deficient to good in accordance with the following frequencies: 1.7%, 3.3%, 35.7% and 59.3% according to the descriptive scale: never, almost never, almost always and always respectively. Finally, it is concluded that the degree of leadership of the teachers of the educational institutions of the district of Cheto to the year 2018, is excellent with 41.7% and good with 58.3%, not finding any teacher in an acceptable degree of leadership, unacceptable, poor or very poor.

Keywords: leadership, persuasion to others, ability to motivate others.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un factor causal de influencia que ejerce una persona sobre los demás congéneres, hombres y mujeres, incentivándolos para que realicen acciones en la prédica y en la práctica en forma apasionada para alcanzar objetivos y metas comunes. El líder es la persona quien ejerce liderazgo, particularmente si se trata de un educador. El liderazgo se despliega en todos los campos del conocimiento: en la multiplicidad de ciencias, en las diversas tecnologías, en la vida del arte, etcétera.

En la ciencia, mundialmente se conoce el liderazgo en la Física que cultivó Marie S. Curie, Einstein y Newton entre los más connotados; así por ejemplo, después de ser objeto de grandes honores y distinciones, los esposos Curie recibieron el premio Nobel, cuyo dinero sirvió para pagar deudas contraídas en los experimentos que realizaron. (Como se citó en Uslar, 1975).

En el panorama mundial, también es conocido de liderazgo en la ciencia política, aquí se tiene a Carlos Marx, Lenin, Rosa Luxemburgo, entre los más notables (como se citó en Sputnik, 2019); así, Carlos Marx: Filósofo judío-alemán que vivió y luchó entre 1818 y 1883, en todas partes del mundo se le culpa como el creador del comunismo. Es el padre del socialismo científico. Sus escritos más conocidos son el Manifiesto del Partido Comunista (en coautoría con Engels) y el libro El Capital. Fue miembro fundador de la Liga de los Comunistas (1854-1850) y de la Primera Internacional (1864-1872).

En América Latina, también se conoce por cultura general el panorama histórico de liderazgo. Aquí tenemos a Juan Santos Atahualpa (1710 – 1756), distinguido líder indígena cusqueño, que dirigió la rebelión en Chanchamayo contra el sistema colonial con el objetivo de restituir el Tahuantinsuyo. Según Perú Educa (2018), Juan Santos Atahualpa fue uno de los que pugnaron por la reconquista en el siglo XVIII. Era descendiente de una de las panacas cusqueñas. Había estudiado en el Colegio de Caciques del Cusco. Era un hombre culto. Dominaba el quechua, castellano y latín. Tuvo una actitud selectiva frente a la cultura occidental. Aceptó lo que él creía era bueno y rechazó lo malo.

Así también, Túpac Amaru II fue un ejemplo de líder indígena a seguir; en el Diario Correo, Sequeiros (2018) escribe: El discurso de Túpac Amaru fue simplemente demoledor. Un romántico bosquejo de una sociedad mejor, sin tributos ni mitas sonaba muy alentador y hasta esperanzador. Varios historiadores coinciden en que Túpac Amaru no buscó lo que vino después, pero sin embargo lo tomó con valentía y coraje. Después de todo su revolución no fue el primer movimiento que buscaba la libertad e independencia del antiguo Perú, pero sí fue el más grande y significativo hasta entonces.

Así mismo, Micaela Bastidas (1745-1781) casada con Túpac Amaru; en 1780 lideró junto a él, la gran insurrección anticolonial en la búsqueda de terminar con el gobierno, las injustas reformas fiscales y los abusos contra los indígenas; se convirtió en una heroína de la lucha indígena por la independencia del yugo español; al fracasar la sublevación fue capturada y condenada a la muerte por estrangulamiento, muriendo junto a su esposo e hijo mayor el 18 de mayo de 1871 en la Plaza de Armas del Cusco.

Ernesto (Che) Guevara nació el 14 de junio de 1928 en Rosario, Argentina y murió asesinado en una escuela de la Higuera en Bolivia el 9 de octubre de 1967. El Che intervino en operaciones guerrilleras y buscó realizar la revolución en Sudamérica, comenzando por Bolivia para que desde allí se irradiase hacia la Argentina, Perú, Chile, Brasil y Paraguay; lo mismo sostuvo que debía hacerse en otros países del otro lado del mundo, tanto así que estuvo en el Congo, donde luchó en apoyo del movimiento revolucionario de ese entonces, convencido de que solo con la acción insurreccional armada se derrotará al imperialismo. El Che, es un paradigma de líder revolucionario histórico e ídolo para las mayorías nacionales proletarizadas. Provenía de una familia argentina acomodada, estudio medicina; sin embargo, su postura social, política e ideológico-filosófica le encausó por derroteros revolucionarios, convirtiéndose en camarada de Fidel Castro, con quien participó en la Revolución Cubana que propició la caída de la dictadura de Fulgencio Batista, títere de los Estados Unidos de América, que tenía a la isla caribeña como su feudo de mafia y poder de corrupción. El Che, se desarrolló como político, escritor, periodista y médico argentino-cubano, dirigente de la revolución cubana, en la que participó hasta 1965 llevándolo a un cambio de régimen político. Ya en el régimen revolucionario, se desempeñó en Cuba como jefe de la Milicia y director del Instituto de Reforma Agraria (1959), luego en 1960 fue presidente

del Banco Nacional y ministro de Economía y, finalmente, en 1961 fue ministro de Industria.

José Carlos Mariátegui La Chira (1894-1930) ensayista, ideólogo y político peruano; muere en Lima con apenas 36 años de edad debido a su ardua labor política en defensa del sindicalismo y el proletariado, así como de la cultura y la sociedad peruana; es reconocido como “El Amauta” del Perú, es decir, el Maestro, en quechua. Su pensamiento ha marcado el siglo XX y ha influenciado a muchos movimientos políticos peruanos y latinoamericanos, no por algo fue el fundador del Partido Socialista Marxista Peruano. José Carlos Mariátegui La Chira fue autodidacta. Su constancia y su esfuerzo le permitieron explorar, entender y explicar la realidad social de acuerdo a lo que sostienen las ciencias. Con ello, demostró que no es del todo necesario o imprescindible estudiar en la universidad para empaparse del conocimiento científico. Más aún si ese conocimiento en el campo de las ciencias sociales, no tiene sello y la intención de clase social que conlleve a preparar los cuadros dirigentes de las mayorías nacionales antes que los dirigentes y reproductores de la dominación.

Todas las personalidades peruanas referidas, predominante, han sido líderes políticos; sin embargo en el Perú, también, hubieron líderes en educación: José Antonio Encinas Franco (1888-1958), es uno de ellos, educador y político; edificó una doctrina educativa que sirviera a la mayoría de la niñez y la juventud peruana; cuya prédica pedagógica los puso a la práctica en Puno su tierra natal; en el contexto de su ideario pedagógicos se identifica: la revalorización de la niñez reconociéndola como centro de la acción educativa; la función protagónica de la afectividad y la autoestima; la función creativa del niño, como elemento importante de su educación; la función social del maestro como orientador y líder; el ideal de equidad y la justicia social; y su concepción amplia y profunda acerca de la disciplina, respetando por sobre todo la libertad de la niñez; fue elegido diputado en 1919 personificando a Puno, pero en 1924, debido a su oposición a la reelección de Augusto B. Leguía hizo que fuera deportado a Guatemala, donde fue asesor del Ministerio de Educación y profesor de Psicología en la Universidad de San Carlos de ese país; curso estudios en Antropología en el Fitzwilliam College de la Universidad de Cambridge, donde obtuvo un M. Sc. con una tesis del indio Aimara peruano; estudio en varios claustros universitarios europeos como Bolonia y Padua, entre 1927 a 1928; en Francia, ingresó a la Universidad de París “La

Sorbona” entre 1928 a 1929, obteniendo el título de Doctor en Ciencias de la Educación; retorna al Perú en 1930 y en 1931 se desempeña como Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, durante el periodo de 1933 y 1950 es desterrado hasta en 3 ocasiones siendo reelegido como Senador del departamento de Puno en 1950; su pensamiento pedagógico-político lo sintetiza en la siguiente expresión: “El más alto cargo que un ciudadano puede desempeñar en una democracia es el de maestro de escuela”.

La obra de Encinas nace de su pensamiento y su acción. No es, Encinas un teoricista ni un especulativo. No es, como tantos llamados educadores surgidos en el Perú en estos últimos tiempos, que han leído a los conductistas, y luego a los constructivistas y después a los defensores de las competencias, y con un revoltijo en la cabeza se lanzan a proclamar las modernidades de la educación y a sostener que solo ellas conforman un real proceso educativo. Y todo es hoy así: asimilación servil de lo foráneo y luego el discurso escrito y oral...más no recuperado de hechos concretos ni mucho menos de un análisis crítico de las teorías. (Sánchez, 2004, p. 14). No obstante, a lo que alude Sánchez, es justo hablar del pensamiento pedagógico-didáctico enciniano. Sus fundamentos teóricos emergen del saber objetivo al saber subjetivo, del saber subjetivo al saber subjetivado, del saber objetivado al saber recreado y del saber recreado al saber objetivo.

“Cada una de estas personas eran grandes líderes. Cada uno causó un impacto que ha tocado no cientos de miles, sino millones, de personas” (Maxwell, 2005, p. 1). Es el contexto histórico descrito que ha conllevado a ocuparse del liderazgo que existe en el profesorado de las instituciones educativas, particularmente del distrito de Cheto. Esos han sido los móviles, las motivaciones o el interés que han originado la idea de la investigación que se está reportando. En la actualidad, la educación desde inicial hasta la universidad se ha instituido en un instrumento de desarrollo de los países en un mundo globalizado y del conocimiento. Sin embargo, en el Perú a no ocurre lo mismo debido a que la auténtica educación se encuentra en tela de juicio. Por lo que tiene que afrontar grandes retos que le permitan adaptarse a esta coyuntura, para ello requiere un liderazgo en especial de los directivos y profesores.

En la gestión de las instituciones educativas del distrito de Cheto se percibe que tanto en directivos como en profesores existe una serie de situaciones críticas: predominio de prácticas autoritarias de enseñar a aprender; una tendencia a disociar los medios de los fines de la educación; directivos y profesores que no reflexionan sobre su quehacer pedagógico y académico; directivos y profesores preparados para transmitir la cultura implícita en el currículo oficial, pero no para comunicarse y comprender las diferencias culturales; directivos y profesores que evidencian comportamientos conflictivos con otros agentes de socialización; directivos y maestros con deficiencias comunicativas; un magisterio con baja autoestima profesional, maestros que tienen una vaga idea de los líderes históricos en las ciencias sociales, en las ciencias naturales y en las ciencias formales, maestros que desconocen a la filosofía, particularmente, a la epistemología como disciplina que estudia el conocimiento científico.

La intelección de la reseña descrita, obviamente atañe directamente a las instituciones educativas ubicadas en el ámbito de la región Amazonas, sobre todo de aquellas que se ubican en el área rural, tal es el caso singular del distrito de Cheto, allí subyace un problema real: **mediano liderazgo por parte del profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto** (ver Anexo 01). Tal circunstancia fue la que originó y conllevó a que se proyecte, realice y ahora se reporte la investigación básica o fundamental, correspondiente al nivel de investigación descriptiva correlacional. El problema guía de la referida investigación estuvo formulada en la interrogante siguiente: *¿Cuál será el grado acerca del liderazgo que existe en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto en el año escolar 2018?*

En tal sentido, se trata de la exploración diagnóstica que experimenta los profesores en una realidad concreta. El estudio realizado ha resultado viable y justificable por una serie de razones. Entiéndase que las funciones sociales del educador: concepción científica del mundo, vocación de servicio, conciencia social de clase, producción de bienes materiales, intelectuales y estéticos desembocan finalmente en la formación de la personalidad de los educandos. En ese orden de ideas, es indispensable educarles en liderazgo. Es por ello, que Encinas sostenía, tal como lo remarca Sánchez (2004) señala que:

Los maestros, al ponernos al servicio del Estado, no hemos vendido nuestra conciencia, ni hemos hipotecado nuestras opiniones, ni hemos perdido nuestra ciudadanía. El hecho de recibir una suma mensual de dinero significa sólo el pago de nuestros servicios técnicos profesionales, pero no el pago de un silencio y de una conformidad que propugnan. Quien cree que el maestro debe callar, obedecer y trabajar, está en un grave error y comete un atentado contra la dignidad humana. El maestro es, ante todo y sobre todo, un mentor social. (pp.160 -161).

En ese tenor, la investigación ha resultado y resulta de **conveniencia** imperativa efectuarla en cualquier espacio social en la que se desee tener información sobre la realidad referida y que se ha originado por una serie de factores inherentes a la performance educacional.

Una de las citas más conocidas de José A. Encinas es la siguiente:

Cuando la sociedad actual se sacuda de su egoísmo y de los prejuicios que anquilosan sus más vitales funciones, y cuando el maestro, de su parte, deje la rutina y se transforme en un líder social, entonces el magisterio habrá sobrepasado en importancia a cualquier otra actividad humana. (Sánchez, 2014, p.157). En esa lógica, el referido estudio ha tenido **relevancia social**, dado que se ha determinado el grado de liderazgo, en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto, se ha interpretado y diagnosticado dicha realidad social.

En ese orden de ideas, el referido estudio ha tenido **implicancias prácticas**, dado que ahora es posible coadyuvar en la solución de problemas de orden sociocultural, sociopolítica, biológica y económica en pleno siglo XXI. Por otra parte, el estudio evidencia **valor teórico y utilidad metodológica**, por cuanto el liderazgo como hecho social se sustenta multi disciplinariamente en una serie de teorías que se desprenden, tanto de las ciencias de la educación como de otras ciencias sociales y naturales, de modo que su imbricación teórica viabiliza la explicación de las perturbaciones que se derivan del grado de liderazgo.

Finalmente, además de los fundamentos descritos que justifican y sustentan la importancia del estudio realizado, se suma también la normatividad institucional que norma la materialización del informe de tesis, el que se sustentará y defenderá al amparo del artículo 28 del Reglamento General para el Otorgamiento del Grado de Bachiller y del

Título Profesional en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

En consecuencia, los objetivos que se han alcanzado en coherencia estricta con la hipótesis de investigación al concluirse el proceso de investigación, se indica a continuación. Como objetivo general se tuvo que determinar el grado de liderazgo que existe en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto en el año escolar 2018. Para ello, se tuvo que diagnosticar el liderazgo que experimenta el profesorado e identificar las características del liderazgo pedagógico que predomina en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto.

En la búsqueda de antecedentes a nivel internacional no se ha encontrado investigaciones referentes a la variable de investigación pero si hay trabajos que guardan mucha relación.

En el contexto internacional citamos a Sierra (2016) quien en su investigación denominada: *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*, realizada en Bogotá-Colombia, llega a la conclusión que las organizaciones educativas tienen un sistema central de valores compartidos que construyen la estrategia, el sistema y su estructura sobre bases sólidas sustentadas en su filosofía institucional. Sin embargo, son las personas quienes la hacen posible con su liderazgo, que otorga poder y autoridad, y genera más innovación, iniciativa y compromiso. La ética no se ve como concepto sino como valor compartido cuando se aprende y se vive éticamente, es decir, es ser ético con principios y valores que constituyen la cultura organizacional. En síntesis, el liderazgo educativo se construye en la relación de todos los elementos expresados hasta ahora y en la interacción del sentido pedagógico con la innovación y la creatividad de sus líderes y la cohesión entre la visión de futuro de la organización, teniendo en cuenta el desarrollo humano de las personas que la componen.

Así también, concluye que el liderazgo educativo tiene que ver con las personas y sus comportamientos frente a sus cualidades, características y competencias de los líderes a nivel individual, lo cual se proyecta en toda la organización educativa. En consecuencia, las competencias directivas refuerzan el liderazgo educativo representado en los líderes, y que por ende, promueven la calidad educativa y la eficiencia en sus procesos.

La sostenibilidad es fuente del desarrollo educativo, en cuanto a los factores que influyen en la formación, como es lo social, económico y ambiental, mediado por la ética, con relación a los principios y valores. El liderazgo educativo en el sentido de lo humano, trasciende a lo profesional y genera cultura de la innovación y la creatividad.

Noj (2016) en su investigación: *El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI*. Realizada en la Universidad Galileo de Guatemala, producto de los resultados encontrados, concluye que permitieron determinar que, en general, la mayoría de los maestros encuestados están de acuerdo con el perfil inicial propuesto que incluye características que debieran prevalecer en las áreas de **Liderazgo Docente** o capacidad de influir en forma positiva despertando las potencialidades individuales de cada alumno; **Moral y Ética del docente**, entendida como una conducta ejemplar, digna de imitar por los estudiantes; **Vocación y Formación Académica**, relacionada con los aspectos curriculares de la Reforma Educativa; **Motivación del Docente** para incentivar el desarrollo de las habilidades y destrezas de los educandos; **Metodología del Docente**, la cual debe basarse en métodos constructivistas que induzcan al alumno a un aprendizaje significativo; **Proactividad Docente**, entendida como la capacidad de ofrecer alternativas de apoyo a las diferencias individuales de cada estudiante y **Proyección Cultural del Docente**, para crear una relación positiva que favorezca el crecimiento y desarrollo de la comunidad educativa donde labora, ayudando a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En el espacio nacional, se ha encontrado el informe de tesis de Luperdi (2018) que se titula: *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador*; realizada en la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. En el referido informe se llegó a las conclusiones siguientes: con relación al objetivo general, existe una relación significativa positiva entre liderazgo transformacional y gestión pedagógica con una correlación alta. Los docentes contribuyen como soporte del sistema de calidad en la que se encuentra inserta la institución educativa, por ello se requiere en este personal dispongan de las características del liderazgo para lograr transformar y se movilicen mediante la motivación y la consideración generando un proceso formativo que inspire a sus estudiantes y colegas, estimulando a adquirir los conocimientos, la forma de ser, actuar y pensar en los estudiantes a través de vivencias tecnológicas que satisfagan

necesidades en la formación académica y técnica con clases proactivas, dinámicas y motivadoras; y aportando mejoras en los procesos y equipos.

Con relación al primer objetivo específico se ha llegado a establecer que existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión planificación de la gestión pedagógica en docentes con una correlación moderada. El docente motivado se auto exige para auto capacitarse o capacitarse buscando la calidad de su trabajo, capaz de adquirir compromisos, de proyectar entusiasmo porque reconoce que debe integrarse al conocimiento de la tecnología, reflexionando acerca de sus capacidades para buscar nuevos conocimientos y prácticas didácticas que le ayuden a disponer de las concepciones tecnológicas y de estilos de aprendizaje para la planificación anticipada de las sesiones de clases. A pesar de que los docentes proceden de formación técnica se esfuerzan en mejorar sus competencias pedagógicas en planificación, sin embargo es una dimensión a seguir fortaleciendo en las capacitaciones programadas tres veces al año. La planificación del proceso didáctico les demanda tiempo para cumplir con dicho proceso y es necesario replantear su programación, debido a que las capacitaciones finalizan antes de iniciar los semestres académicos.

Con relación al segundo objetivo específico, existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión ejecución de estrategias en los docentes con una correlación alta. Los docentes practican la motivación y el estímulo intelectual durante el proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual ensayan sus habilidades pedagógicas y didácticas ajustándose a las normas y reglamentos buscando un adecuado clima del aula. Algunos docentes adaptan contenidos mientras que otros con mayor experiencia ajustan metodología, evaluación y espacios. Se generan mejores resultados con equipos de trabajo buscando la excelencia académica y basado en el método de aprender haciendo estimular de lo individual a lo colectivo. En razón a las capacitaciones en estrategias, metodologías activas y con el acompañamiento de los asesores pedagógicos. Así como la necesidad de aplicar los procedimientos estipulados en las directivas y el uso de software y diversos equipos tecnológicos y manejo de normas técnicas y de seguridad. Sin embargo es necesario seguir fortaleciendo la actualización tecnológica docente.

Con relación al tercer objetivo específico, existe una relación significativa positiva entre variable liderazgo transformacional y la dimensión evaluación de los aprendizajes con una correlación alta. La institución contempla un conjunto de instrumentos formalizados para la evaluación, así como un sistema de registro automatizado. Por lo que, los docentes practican los criterios, los tipos y los instrumentos de evaluación, en esta etapa los docentes deben transmitir valores éticos, deben ser firmes en sus posturas, inspirando respeto y admiración con una adecuada proyección de su imagen. La investigación de Reynaldo Luperdi, también tiene similitud con el informe de tesis que se está reportando, razón por la que se constituyó en un antecedente importante porque se refiere liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa.

Como antecedente local, se encontró que Gosgot (2018) en su informe de tesis titulado: *Predominancia del estilo de liderazgo de directores de las unidades de gestión educativa, región Amazonas, Perú 2018*. Realizada en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; llegó a las siguientes conclusiones: en lo que se refiere a la percepción de los docentes de educación básica regular respecto al estilo de liderazgo de los directores de las Unidades de Gestión Educativa Local de la región Amazonas con sede en cada provincia y adicionalmente de la UGEL-IBIR (Intercultural Bilingüe Rural, ubicada en la zona de Imaza, y que administra a las instituciones educativas awajún, se aprecia que hay predominancia del estilo laissez faire, con un 75% mientras que con un porcentaje menor se encuentran los estilos de liderazgo transaccional y transformacional con 63.5% existiendo un empate estadístico. La apreciación de los docentes, teniendo en cuenta el tipo de vínculo laboral con el Ministerio de Educación, nombrado o contratado, el 75% de los profesores nombrados dicen que los directores dirigen deficientemente las UGELs, elevándose este resultado al 77% en el caso de los docentes contratados; este resultado está directamente relacionado con el malestar que pasan cada año en los docentes cuando tienen que ser sometidos a evaluación para contrato, procesos que generalmente están cargados de falta de objetividad y transparencia. Después del análisis de los resultados en función al nivel educativo de desempeño o especialidad de los docentes que formaron parte de la muestra, el 58% refiere que el liderazgo de los directores es deficiente, siendo más marcado el descontento en la gestión de los directores, de parte de los profesores de educación primaria, con un 24%.

Según la percepción de los docentes de educación básica regular de acuerdo a la zona de desempeño, rural o urbana, respecto al estilo de liderazgo de los directores de las unidades de gestión educativa local de la región Amazonas, se evidencia que el mayor descontento con la deficiente gestión de los directores, con un 58% que no está de acuerdo con el tipo de gestión; siendo mayor el porcentaje del descontento en la zona urbana con un 30%, resultado totalmente congruente con la realidad, dado que generalmente en la zona urbana se encuentran laborando los docentes más calificados y que se desempeñan mejor, esto hace tengan mayor capacidad de análisis y crítica relacionada al sector educación, y más directamente relacionado a la administración de la educación como es en este caso.

La investigación de Ivis Gosgot, también tiene similitud con el proyecto de tesis que se está abordando, aun cuando los resultados y conclusiones obedecen a la predominancia del liderazgo de directores de la administración de la educación formal y que no es el liderazgo que la educación de las mayorías de Amazonas necesita.

En tal contexto, la sustentación teórica del problema de investigación que se ha abordado implica, esencialmente, explicar por qué, cómo y cuándo ocurre que el grado de liderazgo aumenta o disminuye. Las teorías o enunciados científicos, expresados en principios, leyes y reglas que satisfacen las interrogantes planteadas se explicitan en el presente marco teórico conceptual.

Tales teorías inexcusablemente, son las 21 leyes del liderazgo tal como lo fundamenta Maxwell (2007): 1) La ley del tope que enuncia “la capacidad de liderazgo determina el nivel de eficacia de una persona” (p. 43). 2) La ley de la influencia que explica que “el liderazgo es influencia, nada más nada menos” (p. 55). 3) La ley del proceso: “el liderazgo se desarrolla diariamente, no en un día” (p. 65). 4) La ley de la navegación: “cualquiera puede gobernar un barco, pero se necesita que un líder planee la ruta” (p. 77). 5) La ley de la adición: “los líderes añaden valor por medio del servicio” (p. 89). 6) La ley del terreno firme: “la confianza es el fundamento del liderazgo” (p. 103). 7) La ley del respeto: “la razón es sencilla: los individuos, por naturaleza, siguen a los líderes más fuertes” (p. 118). 8) La ley de la intuición: “los líderes evalúan todas las cosas con pasión de liderazgo” (p. 129). 9) La ley del magnetismo: “usted atrae a quien es como usted” (p. 145). 10) La ley de la conexión:

“los líderes tocan el corazón antes que pedir la mano” (p. 155). 11) La ley del círculo íntimo: “el potencial de un líder es determinado por quienes están más cerca de ti” (p. 167). 12) La ley del otorgamiento de poderes: “solo los líderes seguros otorgan poder a otros” (p. 181). 13. La ley de la imagen: “las persona hacen lo que ven” (p. 195). 14) La ley del apoyo: “la gente apoya al líder, luego a la visión” (p. 211). 15) La ley de la victoria: “los líderes encuentran la forma de que el equipo gane” (p. 221). 16) La ley del gran impulso: “el impulso es el mejor amigo del líder” (p. 235). 17) La ley de las prioridades: “un líder jamás crecerá hasta un punto en el que no necesite trazar sus prioridades”. 18) La ley del sacrificio: “el líder debe ceder para subir” (p. 261). 19) La ley del momento oportuno: “cuando ser un líder es tan importante como qué hacer y dónde ir” (p. 275). 20) La ley del crecimiento explosivo: “para añadir crecimiento, dirija seguidores; para multiplicarse, dirija líderes” (p. 287). Y finalmente, 21) La ley del legado: “el valor duradero del líder se mide por la sucesión” (p. 301).

Se trata, a decir de su autor de 21 leyes irrefutables para ejercer liderazgo. El liderazgo se ejerce desde la planificación, la organización, la dirección, la ejecución y el control en términos de supervisión y monitoreo.

Aparte de teorías citadas, inexcusablemente, son las teorías que provienen de las ciencias que estudian la educación: Pedagogía, Didáctica, Ética y Axiología, Psicología Educativa, Neurociencia, Sociología de la Educación y Filosofía de la Educación, etcétera las que también describen, explican y predicen.

La Pedagogía ciencia que estudia la educación en su amplitud y en su particularidad, explica el hecho de por qué, cómo y cuándo ocurre que el grado de liderazgo excelente, bueno, aceptable, deficiente y muy deficiente. El principio que la sustenta, considerado uno de los cardinales, según Úrsula Drewsv, se enuncia así: “Principio de la relación legítima entre la escuela, la sociedad y la enseñanza” (citado por Labarrere y Valdivia, 2002, p. 51). El hecho de que los profesores, de acuerdo a la escala, ejerzan liderazgo excelente solo en un aspecto de los diez que se han medido, haciendo sentir a los demás como personas importantes, implica pues que no se está enseñando a aprender ni a educar acorde al principio principal de la Pedagogía.

Desde la Ética, disciplina responsable de estudiar la moral, así como de la Axiología, disciplina que estudia los valores, se explica el grado de liderazgo, dado que por antonomasia la moral y valores sociales resulta ingénito a todo educador que desarrolle liderazgo desde las aulas, como es el caso de los sujetos de la muestra. En ese sentido, entendiendo que los profesores son seres cognoscitivos y activos de los sistemas sociales, y no solitarios autosuficientes, se colige que, según la axiología y ética realista, la moral y los valores se caracterizan por ser, "... realistas, cognitivistas y racioempíricas, en lugar de autoritarias, emotivistas, intuicionistas, utilitarias o relativistas" (Bunge, 2002, p. 263); por ende, deben guiar la moral y los valores en la vida de los profesores que ejercen liderazgo en las instituciones educativas y en la sociedad escindida en clases sociales antagónicas.

Otra explicación, del hecho en referencia, deviene de la Psicología Educativa. Esta ciencia especializada contribuye con una serie de principios, el principal es el siguiente:

La psique es una propiedad de la materia altamente organizada, un producto del cerebro en funcionamiento. Surge a consecuencia de la influencia directa del mundo externo, a través de los órganos de los sentidos, sobre el cerebro del individuo y halla su expresión en diversos procesos cognitivos: sensaciones, percepciones, representaciones, memoria, imaginación y pensamiento, así como en los rasgos y estados del individuo: en su atención, sentimientos, intereses y necesidades, en su carácter. (Luiblinkaia, 1971, p. 20). Indiscutiblemente, es el cerebro estimulado por la realidad que expresa sensaciones, percepciones, imaginación y pensamiento concerniente al grado de liderazgo excelente, bueno, aceptable, deficiente o muy deficiente, orientando sus posibilidades para que se mejore, se potencie o para que alcance optimización.

Dado que los profesores son seres sociales, inexcusablemente las teorías provenientes de la Sociología de la Educación y Filosofía también explican el hecho que se está abordando. La ley que lo sustenta es la siguiente: "La ley de la acción determinante de la existencia social sobre la conciencia social" (Konstantinov, 1980, p. 18). Según esta ley, se colige que el grado de liderazgo excelente, bueno, aceptable, deficiente o muy deficiente obedece a la realidad sociocultural, socioeconómica, sociopolítica y socio-biológica de la población de Amazonas las que determinan predominantemente su forma de pensar.

Toda vez, que los profesores son seres biológicos, químicos y físicos, vinculados al escenario social escindido en clases sociales, implica pues que tiene que haber también una explicación al amparo de la Biología, como ciencia que estudia las leyes de la vida, biológicamente hablando, la Química, ciencia que estudia las transformaciones conjuntas de la materia y la energía, y la Física, ciencia que estudia los fenómenos físicos de la naturaleza. Cómo ocurre que el grado de liderazgo es excelente, bueno, aceptable, deficiente o muy deficiente; esta situación implica, pues, que habrá que acudir a la explicación desde la Biología, ciencia que sintetiza a la Química y a la Física. Si, por ello se concluye, de acuerdo con Bunge (1982): “La alternativa viable es el organismo sitémico, o sea, la tesis de que los seres vivos constituyen quimio-sistemas cuyas propiedades básicas, tomadas una por una, son físicas o químicas, pero que se combinan de manera peculiar en los organismos.” Como se sabe el cerebro humano, de acuerdo a la teoría de la biología del aprendizaje, está constituido por dos hemisferios los cuales llevan a cabo diversas tareas que se diferencian y complementan entre sí en las distintas áreas del funcionamiento mental. Con la ayuda del hemisferio izquierdo se puede “...concebir el mundo de manera lógico racional” (Roeders, 1997, p. 35). Gracias a éste, se ordena experiencias, se analizan y categorizan. El hemisferio derecho “...permite concebir el mundo a través de imágenes, representaciones e intuiciones...” (p. 33). Es decir, es en el hemisferio derecho en el que se conciben las emociones y mayormente el liderazgo.

Por otra parte, de acuerdo con Joseph LeDoux y Antonio Damasio se acepta “...considerar que la consciencia no es el único elemento que ocupa la mente o, dicho de otro modo, que el cerebro, cuya operación produce lo que llamamos el pensamiento consciente, es igualmente el origen de las emociones” (citado por Belmonte, 2007, p. 59). Una vez más, se colige que la racionalidad, las emociones y por consiguiente el liderazgo es una forma de conciencia social y ésta es una parte del proceso educativo o educación, entendiéndose con precisión que la educación es un instrumento ideológico de dominio de la clase que ostenta el poder en desmedro de las mayorías nacionales.

En definitiva, en este quehacer propio de la función teórica de describir, explicar y predecir que el grado de liderazgo es excelente, bueno, aceptable, deficiente o muy deficiente, habrá que añadir la intelección, que el liderazgo se asocia a reacciones

químicos que ocurren cuando se manifiestan expresiones emocionales básicas: alegría, amor, odio, tristeza y miedo. En extracto, Triplénlace (2014) explica que se entiende que los procesos químicos que se producen en las sustancias que hay en el cuerpo de hombres y mujeres que ejercen liderazgo son muy importantes e indispensables para poder expresarse emocionalmente. Sin dichos procesos nadie podría tener sentimientos, ni emociones, ni mucho menos la actividad de liderar una organización.

En consecuencia, en la presente investigación, encausado en su problema de investigación, se estudia la variable liderazgo, que de acuerdo con Crisólogo (2004) “es la acción de mover a la gente en una dirección por medios no coercitivos” (p.224) y en la administración educativa se constituye en la función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores sobre la base de la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales preestablecidos. Tal contexto, nos permitió guiar el trabajo de investigación en la hipótesis afirmativa siguiente: el grado de liderazgo existente en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto, en el año escolar 2018, es significativamente positivo y oscila entre aceptable a excelente.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, Muestra y Muestreo

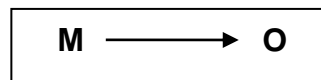
Población: la población de estudio estuvo circunscrita a 12 profesores del nivel Inicial, Primaria y Secundaria de las instituciones educativas de la Educación Básica Regular (EBR) del distrito de Cheto que se encontraron brindando sus servicios en el año escolar 2018.

Muestra: la muestra fue igual a la población; es decir, estuvo conformada por 12 profesores de las instituciones educativas de la EBR del distrito de Cheto.

Muestreo: se aplicó un muestreo por conveniencia no probabilístico, puesto que, la muestra fue tomada por voluntad del investigador.

2.2. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es un diseño descriptivo simple de tipo transaccional de una sola casilla, ya que se buscó recolectar, analizar y comparar la información de la variable en un momento dado o tiempo único, con el fin de poder describir la variable de estudio e indicadores, tal como lo muestra el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

O : Observación de la muestra estimada

2.3. Método, técnicas, instrumentos y procedimientos

Métodos de recolección de datos: tratándose de la sistematización acerca de liderazgo del profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año escolar 2018, el método que se ha empleado en el ciclo entero de la investigación en el contexto del problema y que ha conllevado de la sistematicidad pre-teórica a la teórica generalmente ha sido el método científico. Obviamente, tal

sistematicidad en términos paradigmáticos, en investigación, ha sido sometida al análisis conceptual–cuantitativo.

Técnicas de recolección de datos: para medir la variable liderazgo se han empleado ítems, tipo escala descriptiva, organizados en un conjunto de ítems respecto a sus diez (10) indicadores.

Para la sistematización tanto del proyecto como del reporte de investigación se ha empleado la técnica del fichaje. Para la elaboración de la discusión, en el informe de tesis, se ha revisado bibliografía especializada.

Instrumentos de recolección de datos

Test de recolección de la información acerca de liderazgo. Ver Anexo 02.

El instrumento evidencia validez y confiabilidad (ver Anexo), para ello una muestra de expertos han realizado un análisis de contenido de la sistematicidad del grado de liderazgo del profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año escolar 2018, tal como se aprecia en el instrumento diseñado para la recolección de dicha información.

Cada experto ha efectuado un informe tabulado en el instrumento denominado Informe de Opinión de Expertos acerca del Análisis de Contenido del Proyecto de Tesis “Grado de liderazgo del profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto, 2018”, para su analogía y estimación de coherencia con la valoración estadística de su validez y confiabilidad.

2.4. Procedimientos

Los procedimientos realizados en la presente investigación son los siguientes:

- ✓ Se diseñó y seleccionó el instrumento de recolección de datos.
- ✓ Se validó el instrumento por opinión de expertos. La validación del instrumento se realizó teniendo en cuenta la evidencia relacionada con el contenido. La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

- ✓ Se estimó el tamaño de muestra según la población y el tipo de muestreo del estudio.
- ✓ Se administró y aplicó el test según la muestra en estudio.
- ✓ Se procesó y tabuló la información obtenida con ayuda de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013.
- ✓ Se organizó y presentó la información de los resultados mediante cuadros y gráficos estadísticos, según los objetivos de estudio, con ayuda del software Estadístico SPSS V.23.0.
- ✓ Luego, se analizó, discutió y comparó los resultados obtenidos.
- ✓ Se concluyó en función los resultados y objetivos del estudio de investigación.
- ✓ Y por último, se recomendó el estudio según las conclusiones a las que se arribaron.

2.5. Análisis de datos

Los datos recopilados de la encuesta realizada fueron procesados y tabulados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013, así también se utilizó el software estadístico SPSS V23.0, para el análisis estadístico de las dimensiones y los indicadores, mediante la estadística descriptiva e inferencial.

III. RESULTADOS

Con la información obtenida del test aplicado a la muestra en estudio según la variable de investigación, se procesó la información y se hizo su análisis estadístico encontrándose lo siguiente:

Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los indicadores de la variable liderazgo del profesorado en las instituciones educativas del distrito de Cheto, 2018

Indicadores	Escala de medición									
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre		Total	
	f _i	(%)	f _i	(%)	f _i	(%)	f _i	(%)	f _i	(%)
1. En un grupo muestro actitud de entrega.	0	0	0	0	7	58	5	42	12	100
2. Enseñó a los demás cómo debe o puede hacerse algo.	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
3. Dentro de un grupo busco soluciones a los problemas junto con los demás.	0	0	0	0	4	33	8	67	12	100
4. Inspiro confianza.	0	0	0	0	5	42	7	58	12	100
5. Cuento con la aceptación de otros para pedirles su participación.	0	0	0	0	7	58	5	42	12	100
6. Tengo habilidad para motivar la cohesión de un grupo.	0	0	0	0	7	58	5	42	12	100
7. Acompaño y apoyo a mis compañeros en los momentos de cambio.	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100
8. Sé cómo persuadir a otros.	2	17	0	0	6	50	4	33	12	100
9. Hago sentir a los demás como personas importantes.	0	0	0	0	1	8	11	92	12	100
10. Sé escuchar y comprender las opiniones de mis compañeros.	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100

Fuente: test aplicado en las instituciones educativas del distrito de Cheto, procesado en SPSS.

Interpretación

En la tabla 1, se observa que de los 12 profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año 2018, muestra que representan el 100% de la población, revela que el 42% siempre han tenido **muestras de actitud de entrega**, 58% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras de actitud de entrega**. Así también, se observa que el 75% siempre han tenido muestras de **enseñar a los demás**, 25% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca; concluyéndose que la mayoría de profesores encuestados han tenido siempre muestras de **enseñar a los demás**.

De igual manera, se observa que el 67% siempre han tenido **muestras de búsqueda de soluciones a problemas presentados en el grupo junto con ellos**, 33% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras de búsqueda de soluciones a problemas presentados en el grupo junto con ellos**.

Así también, se encontró que el 58% siempre han tenido **muestras inspiración de confianza**, 42% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras inspiración de confianza**. Por otro lado, con respecto al indicador 5, *cuento con la aceptación de otros para pedirles su participación*, se observa que el 42% siempre han tenido **muestras aceptación de otros para pedir participación**, 58% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras aceptación de otros para pedir participación**.

En la tabla 1, también se observa, que el 42 % siempre han tenido **muestras de habilidad para motivar al grupo de trabajo**, 58 % casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras de habilidad para motivar al grupo de trabajo**. También se puede observar que el 50% siempre han tenido **muestras de acompañamiento y apoyo a compañeros en momentos de cambio**, 50% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras de acompañamiento y apoyo a compañeros en momentos de cambio**.

Así también, en la tabla 1 se puede observar que el 33% siempre han tenido **muestras de persuasión a los demás**, 50% casi siempre, 17% nunca y nadie ha manifestado que haya tenido casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores han tenido **muestras de persuasión a los demás**. También, puede observarse que el 92% siempre han tenido **muestras de hacer sentir a los demás como personas importantes**, 8% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por lo que se, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras de hacer sentir a los demás como personas importantes**.

De igual modo, en la tabla 1 se observa que el 75% siempre han tenido **muestras de escucha y comprensión a la opinión de los compañeros**, 25% casi siempre y nadie ha manifestado que haya tenido nunca o casi nunca. Por consiguiente, se concluye que la mayoría de profesores encuestados han tenido **muestras de escucha y comprensión a la opinión de los compañeros**.

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de la variable liderazgo y dimensiones según el test aplicado a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cheto en el 2018

Estadísticos descriptivos					
Variable e indicadores	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Liderazgo del profesorado	12	22,00	28,00	25,4167	1,72986
En un grupo muestro actitud de entrega.	12	2,00	3,00	2,4167	0,51493
Enseñó a los demás cómo debe o puede hacerse algo.	12	2,00	3,00	2,7500	0,45227
Dentro de un grupo busco soluciones a los problemas junto con los demás.	12	2,00	3,00	2,6667	0,49237
Inspiro confianza.	12	2,00	3,00	2,5833	0,51493
Cuento con la aceptación de otros para pedirles su participación.	12	2,00	3,00	2,4167	0,51493
Tengo habilidad para motivar la cohesión de un grupo.	12	2,00	3,00	2,4167	0,51493
Acompaño y apoyo a mis compañeros en los momentos de cambio.	12	2,00	3,00	2,5000	0,52223
Sé cómo persuadir a otros.	12	,00	3,00	2,0000	1,04447
Hago sentir a los demás como personas importantes.	12	2,00	3,00	2,9167	0,28868
Sé escuchar y comprender las opiniones de mis compañeros.	12	2,00	3,00	2,7500	0,45227

Fuente: Estadísticos descriptivos obtenidos del test aplicado, instituciones educativas del distrito de Cheto, 2018

Nota: n = muestra estimada.

Interpretación: en la tabla 2 se analiza la variable *liderazgo* de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto y se puede observar que el puntaje promedio obtenido es de 25.4 puntos con una desviación típica de 1.73 puntos, lo cual el máximo puntaje es de 22 puntos y un mínimo de 22 puntos con un Rango o diferencia de 6 puntos; así también para cada uno de los indicadores de la variable se observa las variaciones y puntajes respectivos. En conclusión podemos decir que los puntajes promedios en la variable e indicadores tienen similares o parecidos valores; lo que evidencia una relación descriptiva entre la variable de estudio según sus indicadores de medidas de tendencia central y dispersión o variabilidad.

Tabla 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes del grado de liderazgo de los profesores en las instituciones educativas del distrito de Cheto el 2018

	Categoría y criterios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Grado de liderazgo excelente	5	41.7	41.7
	Grado de liderazgo bueno	7	58.3	100
	Grado de liderazgo aceptable	0	0.0	100
	Grado de liderazgo inaceptable	0	0.0	100
	Grado de liderazgo deficiente	0	0.0	100
	Grado de liderazgo muy deficiente	0	0.0	100
Total		12	100.0	100.0

Fuente: test aplicado en las instituciones educativas del distrito de Cheto, procesado en SPSS.

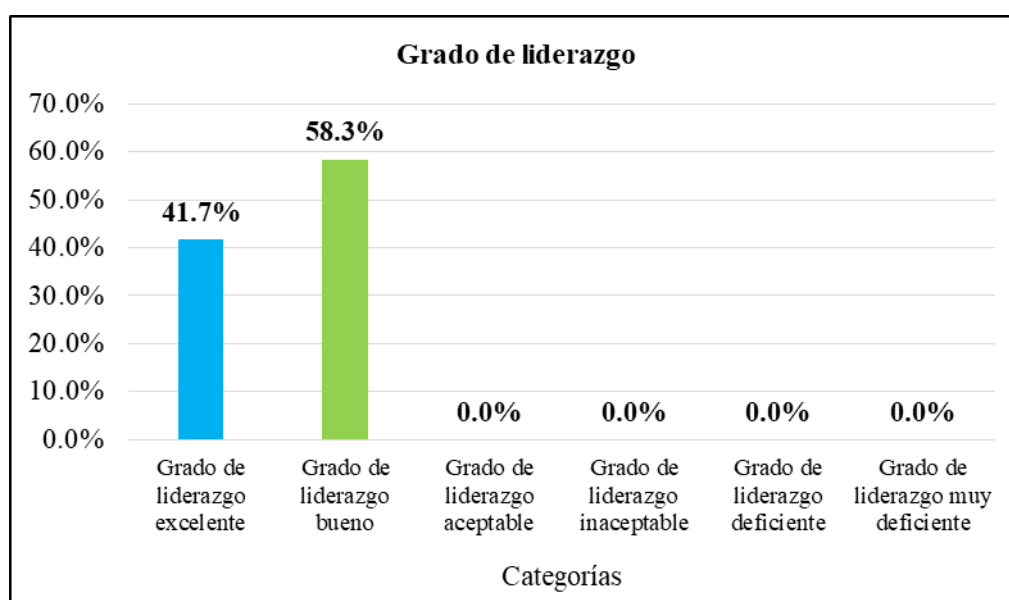


Figura 1. Distribución porcentual del grado de liderazgo de los profesores en las instituciones educativas del distrito de Cheto

Fuente: tabla 2.

En la tabla 3 y figura 1, se analiza el grado de liderazgo de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año 2018, de los 12 profesores, muestra que representan el 100% de la población, se observa que el 41.7 % del profesorado presenta un grado de liderazgo excelente y el 58.3 % mostró un grado de liderazgo bueno, no encontrándose ningún profesor en un grado de liderazgo aceptable, inaceptable, deficiente o muy deficiente. Por consiguiente, se concluye que el grado de liderazgo de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto oscilan entre un grado de bueno y excelente.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos al diagnosticar el grado de liderazgo potencialmente existente en el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto en el año escolar 2018, evidencian que el 41.7 % presenta un grado de liderazgo excelente y el 58.3 % un grado de liderazgo bueno, no encontrándose ningún profesor en un grado de liderazgo aceptable, inaceptable, deficiente o muy deficiente; tales resultados se compara con los obtenidos por Acosta (2017), quien al evaluar los niveles de liderazgo docente, encontró que el 52.3 % (45) consideró que nunca presentó en buen liderazgo, el 36.0 % (31) consideró a veces, y siempre consideró el 11.6 % (10); tales resultados son difieren con los obtenidos en la presente investigación. Por su parte, Montes (2012) al diagnosticar el liderazgo y el desempeño directivo en el Proyecto Educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia, México, sus resultados descriptivos señalaron que el liderazgo de los directivos se encuentra en su mayoría en un nivel regular con un 49%, en un nivel alto con un 30% y en un nivel bajo un 21%. Tales resultados en parte coinciden con los obtenidos en la presente investigación.

Así también, los resultados encontrados, se comparan con Lecaros (2017) quien al evaluar el liderazgo pedagógico y desempeño docente, encontró que el 61,90% de los docentes percibieron un nivel regular en su liderazgo pedagógico, asimismo el 26,98% indicaron un nivel malo, y el 11,11% indicaron un nivel bueno. De igual manera, Oscco (2013) presentó la investigación titulada el liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria y concluyó que el 53,3% de los encuestados ubica a la variable de liderazgo pedagógico en un nivel medio, lo que indica que no se ha logrado una percepción clara sobre el liderazgo pedagógico del directivo en la institución educativa. Tales resultados son opuestos a los nuestros.

Por otro lado, al evaluar los resultados ítem a ítems de los 10 indicadores que miden y evidencian el grado liderazgo mayormente perceptible, se ordenan de acuerdo a la escala entre siempre y casi siempre, así se encontró que: mostrar actitud de entrega (siempre 42% y casi siempre 58%), enseñar a los demás (siempre 75% y casi siempre 25%), buscar soluciones a problemas presentados en el grupo junto con ellos (siempre

67% y casi siempre 33%), inspirar confianza (siempre 42% y casi siempre 58%), aceptar participación de otros (siempre 58% y casi siempre 42%), motivar al grupo de trabajo con habilidad (siempre 42% y casi siempre 58%), acompañar apoyando a compañeros en momentos de cambio (siempre 42% y casi siempre 58%), persuadir a los demás (siempre 33% y casi siempre 67%), hacer sentir a los demás como personas importantes (siempre 22% y casi nunca 8%), escuchar a los compañeros comprendiendo su opinión (siempre 75% y casi siempre 25%). Estos resultados coinciden con los resultados descriptivos de Acosta (2017) donde la variable liderazgo pedagógico se encuentra en un nivel regular con un 61,9% y también el desempeño docente en un nivel regular con un 65,08%.

De igual manera, Acosta (2017) al diagnosticar la variable de liderazgo docente se consideró que en sus dimensiones han alcanzado los siguientes: en actitud docente alcanzó nunca el 59.3 % (51), en organización del aula obtuvo 43.0 % (37) considero nunca, en características del líder alcanzo el 53.5 % (46) obtuvo en nunca; de una población de 86 estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E. N° 3077 El Álamo Comas; Lima, 2016. Tales resultados son semejantes a los nuestros.

De igual modo, Gosgot (2018) al evaluar la predominancia del estilo de liderazgo de directores de las unidades de gestión educativa, región Amazonas, Perú 2018, encontró que el estilo de liderazgo predominante de los directores de las Ugel, de la región Amazonas, es el *laissez faire* con un 75% mientras que con un porcentaje menor se encuentran los estilos de liderazgo transaccional y transformacional con 63.5%; en base al tipo de vínculo laboral, el 77% de docentes refieren que los directores tienen un deficiente liderazgo en la gestión de la educación, siendo mayor la impresión del mal liderazgo de los directores, en la zona urbana. Tales resultados difieren de la nuestra.

Finalmente, nuestros resultados al obtenerse en un solo contexto y en una sola medición, no pueden ser extrapolados a todas las instituciones educativas del distrito de Cheto o a toda la ciudad de Chachapoyas, a pesar que tales resultados en otros contextos son bastante similares a la nuestra. Sin embargo, sugerimos ampliar el diagnóstico con nuevas investigaciones en este campo.

V. CONCLUSIONES

Después de ejecutada y contrastada la presente investigación acerca del grado de liderazgo del profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año 2018 se arribó a las conclusiones siguientes:

- El grado de liderazgo de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto al año 2018, es excelente con un 41.7 % y bueno con el 58.3 %, no encontrándose ningún profesor en un grado de liderazgo aceptable, inaceptable, deficiente o muy deficiente. Por consiguiente, el liderazgo de los profesores de las instituciones educativas del distrito de Cheto oscila entre un grado de bueno en mayor proporción, seguido de excelente.
- Con respecto a los indicadores que midieron y evidencian el grado de liderazgo del profesorado se concluye que de acuerdo a la escala mayormente se ordena entre siempre y casi siempre, así se encontró que: mostrar actitud de entrega (siempre 42% y casi siempre 58%), enseñar a los demás (siempre 75% y casi siempre 25%), buscar soluciones a problemas presentados en el grupo junto con ellos (siempre 67% y casi siempre 33%), inspirar confianza (siempre 42% y casi siempre 58%), aceptar participación de otros (siempre 58% y casi siempre 42%), motivar al grupo de trabajo con habilidad (siempre 42% y casi siempre 58%), acompañar apoyando a compañeros en momentos de cambio (siempre 42% y casi siempre 58%), persuadir a los demás (siempre 33% y casi siempre 67%), hacer sentir a los demás como personas importantes (siempre 22% y casi nunca 8%), y escuchar a los compañeros comprendiendo su opinión (siempre 75% y casi siempre 25%).

VI. RECOMENDACIONES

- A los directores de las instituciones educativas del distrito de Cheto se recomienda seguir fortaleciendo el liderazgo pedagógico de sus profesores promoviendo el desarrollo del trabajo mancomunado de docentes y comunidad educativa, insertando actividades de participación activa e integración en la programación anual de trabajo, (PAT); desarrollando talleres y actividades de recreación conjunta, para propiciar un clima afectivo basado en el respeto mutuo, la asertividad, la comunicación, la tolerancia y solidaridad.
- A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cheto, se recomienda promover el liderazgo en los estudiantes, a través del trabajo en equipo, acompañar, orientar y despertar en ellos los altos valores humanos, características propias de un buen líder.
- Finalmente, se recomienda a las Ugel de la región Amazonas, promover iniciativas de vínculos de liderazgo entre los docentes y estudiantes en los centros educativos, caracterizando el protagonismo estable y positivo entre el binomio profesor-estudiante.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, G. J. (2017). *El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas; Lima, 2016*. (Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://cort.as/-KStJ>
- Belmonte, C. (2007). *Cerebro y emociones*. Alicante: Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales.
- Bunge, M. (1982). *Epistemología*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Bunge, M. (2002). *Crisis y reconstrucción de la filosofía*. Barcelona: Editorial GEDISA.
- Carrillo, R. (2001). *Como desarrollar la inteligencia motivacional. El motor que activa tu inteligencia emocional*. Bogotá: Editorial Pax México.
- Crisólogo, A. (2004). *Diccionario pedagógico*. (2ª ed.). Lima: Ediciones Abedul E.I.R.I.
- Gosgot, I. (2018). *Predominancia del estilo de liderazgo de directores de las unidades de gestión de gestión educativa, región Amazonas, Perú 2018*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Konstantinov, F. (1980). *El materialismo histórico*. (7ª ed.). México: Editorial Grijalbo.
- Labarrere, G. & G. Valdivia (2002). *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Lecaros, R. E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. (Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/haUCV/7434>
- Liublíanskaia, A. (1971). *Desarrollo psíquico del niño*. (2ª ed.). Leningrado: Editorial Grijalbo.
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa el Salvador*. Lima: Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Mariátegui, J. (2003). *Temas de educación*. Lima: Ediciones Cultura Peruana.
- Marx, K. (1867). *El Capital*. Tomo I. Londres: Luarna.
- Maxwell, J. (2005). *Líder de 360°. Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización*. Nashville: Grupo Nellson.
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville: Grupo Nellson.

- Montes, F. (2012). *El liderazgo y el desempeño directivo en el proyecto educativo de la Escuela Primaria Francisco Sarabia*. (Tesis de doctorado; Universidad Chihuahuense de México). Recuperado de www.Cchep.edu.mx/docspdf/cc/097
- Noj, M. R. (2016). *El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI*. (Tesis de pregrado, Universidad Galileo de Guatemala). Recuperado de <http://cort.as/-KSt3>
- Oscoco, R. (2013). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en estudiantes del 3ro, 4to y 5to grados de educación secundaria de la IE. N° 20955 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, UGEL 15 de Huarochirí – 2012*. (Tesis de maestría; Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú). Recuperado de <http://cort.as/-KSt0>
- Perú Educa (2018). *Rebelión de Juan Santos Atahualpa 1738 nunca fue vencida*. Recuperado de <http://cort.as/-KSsv>
- Punto Final (S/A). *Diario del che en Bolivia. Noviembre 6, 1966/Octubre 7, 1967*. Lima: Francisco Moncloa Editores S.A.
- Roeders, P. (1997). *Aprendiendo juntos*. Lima: Editorial Walkiria.
- Sánchez, D. (2004). *Encinas maestro del Perú profundo*. 2ª. ed. Lima: derrama Magisterial.
- Sequeiros, J. (2018). *¿Quién fue Túpac Amaru II? Del mito a la leyenda*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/cusco/tupac-amaru-ii-del-mito-la-leyenda-fotos-851808/>
- Sierra, G. M. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 111-128. DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Sputnik (2019). *Estas son las cinco 'Rosa Luxemburgo' americanas*. Recuperado de <http://cort.as/-KStm>
- Triplenlace (2014). *Química y emociones*. Recuperado de <http://cort.as/-KStn>
- Uslar, A. (1975). *Valores Humanos*. Tomo IV. Madrid: Editorial Mediterráneo.

ANEXOS

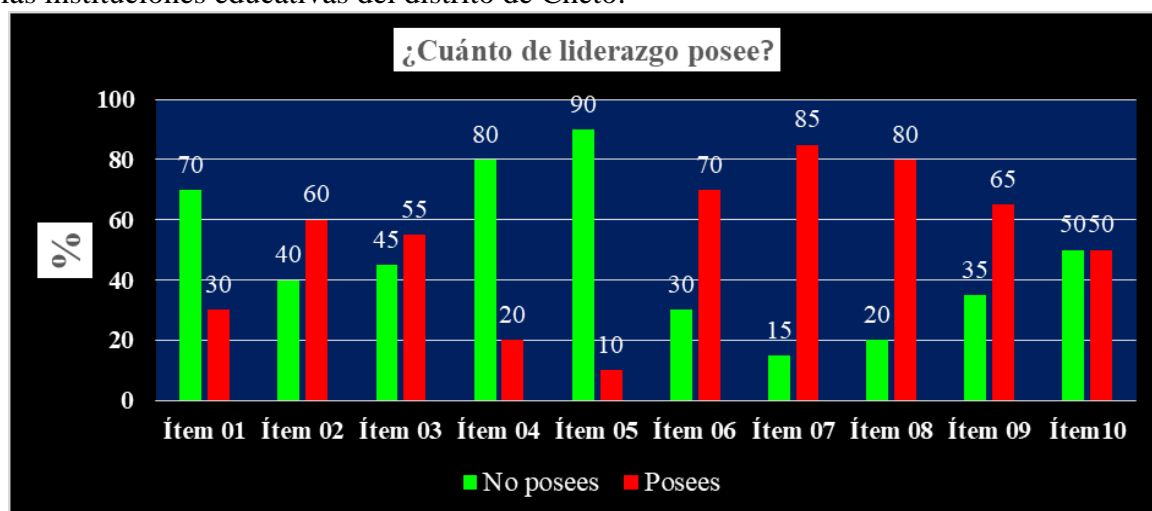
Anexo1. Evidencias de la identificación del problema

Nombre (s) y Apellidos :
 CURSO : GÉNERO :
 CENTRO DE TRABAJO : GRUPO :
 EDAD : FECHA :

CUADRO ÚNICO: Sondeo para identificar: **¿Cuánto de liderazgo posee?** el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto.

Ítems acerca de liderazgo		Respuestas	
01	En un grupo muestro actitud de entrega.	Posee	No posee
02	Enseñó a los demás cómo debe o puede hacerse algo.	Posee	No posee
03	Dentro de un grupo busco soluciones a los problemas junto con los demás.	Posee	No posee
04	Inspiro confianza.	Posee	No posee
05	Cuento con la aceptación de otros para pedirles su participación.	Posee	No posee
06	Tengo habilidad para motivar la cohesión de un grupo.	Posee	No posee
07	Acompaño y apoyo a mis compañeros en los momentos de cambio.	Posee	No posee
08	Sé cómo persuadir a otros.	Posee	No posee
09	Hago sentir a los demás como personas importantes.	Posee	No posee
10	Sé escuchar y comprender las opiniones de mis compañeros.	Posee	No posee

Figura 2. Identificación del problema: **¿Cuánto de liderazgo posee?** el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto.



FUENTE: Sondeo para identificar: **¿Cuánto de liderazgo posee?** el profesorado de las instituciones educativas del distrito de Cheto. Como se aprecia, un aceptable porcentaje, 52.5%, de profesores, expresan poseer liderazgo, mientras que también un aceptable porcentaje, 42.5%, expresan no poseer liderazgo. Situación que resulta desfavorable en los profesionales de la educación y que amerita estudiarse en perspectiva de sistematizar una propuesta de mejora en el liderazgo profesoral.

Anexo 2. Test de recolección de información acerca de liderazgo

NOMBRE(S) Y APELLIDOS:.....
EDAD:... Años **FECHA:**..../.../2018 **PUNTAJE TEST:**.....

Dedique por lo menos 05 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo la alternativa de cada columna que mejor describa su respuesta a cada información o pregunta.

Conteste todos los ítems que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como lo sea posible. Recuerde que esta encuesta es completamente confidencial.

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

N°	Ítems acerca de liderazgo	Escala de medición			
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
01	En un grupo muestro actitud de entrega.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
02	Enseñó a los demás cómo debe o puede hacerse algo.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
03	Dentro de un grupo busco soluciones a los problemas junto con los demás.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
04	Inspiro confianza.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
05	Cuento con la aceptación de otros para pedirles su participación.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
06	Tengo habilidad para motivar la cohesión de un grupo.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
07	Acompaño y apoyo a mis compañeros en los momentos de cambio.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
08	Sé cómo persuadir a otros.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
09	Hago sentir a los demás como personas importantes.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
10	Sé escuchar y comprender las opiniones de mis compañeros.	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

Fuente: Carrillo, R. (2001). *Como desarrollar la inteligencia motivacional. El motor que activa tu inteligencia emocional*. Bogotá: Editorial Pax México.

Anexo 3. Fórmulas empleadas en el cálculo de la validez y confiabilidad de los ítems del test acerca de liderazgo

Tabla 4.
Cálculo de la validez de la variable liderazgo.

EXPER TOS	Ítems										Cálculos				
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	X	X ²	Y ₁	Y ²	XY
1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36	1296	4	16	144
2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35	1225	3	9	105
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34	1156	4	16	136
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	35	1225	3	9	105
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	1444	4	16	152
6	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33	1089	3	9	99
Σ											211	7435	21	75	741

Cálculo de la validez mediante el producto momento de Pearson (Γ_{xy})		
Si	$\Gamma_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$	N: Número de sujetos o estudiantes X: Puntuaciones estimadas por cada estudiante Y: Determinado por la puntuación del ítem 1, 2, 3, ..., 10 Resultado de r_{xy} : $[-1 \leq r \leq 1]$ Reactivo válido $\geq 0,21$ Reactivo no válido $\leq 0,20$
Entonces	$\Gamma_{xy} = \Gamma_{xy} = \frac{6(741) - (211)(21)}{\sqrt{6(7435) - (211)(211)} \sqrt{6(75) - (21)^2}}$	
Por lo tanto	$\Gamma_{xy} = 0.529$	

De manera similar se realizó el cálculo de la validez de los demás ítems, cuyos resultados detallamos en el cuadro siguiente:

Consolidación del cálculo de la validez de los ítems para la medición de la variable liderazgo

Nº	Ítems	Ítems Y	Γ	Interpretación
01	Acostumbro evaluarme a mí mismo	Y1	0.529	Valido.
02	En los momentos en que me altero emocionalmente puedo controlarme porque me	Y2	9.434	No valido (*)

	doy cuenta de la emoción que siento.			
03	Trato de pensar o reflexionar acerca de mis emociones	Y3	0.075	Valido.
04	Tengo las palabras para nombrar y expresar todas mis emociones.	Y4	0.529	Valido.
05	Soy capaz de cambiar las ideas inadecuadas con las que interpreto los acontecimientos.	Y5	- 0.047	Ítem no válido (*)
06	Logro reconocer mis fuerzas y debilidades	Y6	0.075	Valido.
07	Sé cuándo mis sentimientos están dominando mis reacciones.	Y7	0.529	Valido.
08	Puedo darme cuenta de los factores que originan mis reacciones emocionales.	Y8	- 0.047	Ítem no válido (*)
09	Puedo darme cuenta de las causas de mis conflictos.	Y9	0.742	Valido.
10	Soy consciente de las diferentes formas en que puedo mejorar mis relaciones personales.	Y10	0.742	Valido.

Los ítems 02, 05 y 08 resultaron no válidos, no obstante no fueron descartados sino más bien fueron modificados.

Fórmulas empleadas en el cálculo de la confiabilidad de los ítems para la medición de la variable liderazgo

Tabla 5.

Cálculo de la confiabilidad de la variable liderazgo.

Expertos	Ítems										Total
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Suma total
01	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
02	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35
03	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
04	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	35
05	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
06	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
Promedio	3.5	4	3.66	3.5	3.16	3.66	3.5	3.16	3.5	3.5	Varianz a total
Des. estándar	0.5	0	0.471	0.5	0.373	0.471	0.5	0.373	0.5	0.5	
Varianza	0.25	0	0.22	0.25	0.138	0.22	0.25	0.138	0.25	0.25	2.967
Suma de varianzas	1.966										

Cálculo de la confiabilidad mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach (α)

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

Fórmula en la que:

$K = n^\circ$ de ítems

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach.

St^2 = Varianza de la suma de los ítems

$\sum_{t=1}^k St^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

Reemplazando en la fórmula se obtiene:

$$\alpha = \frac{10}{10 - 1} \left[1 - \frac{1.966}{2.966} \right]$$

$$\alpha = 0.444$$

Anexo 4. Escala de medición

Escala de medición

La escala empleada en la medición del grado de liderazgo ha sido la de tipo ordinal organizada de acuerdo a las categorías y criterios siguientes:

Tabla 6.

Escala ordinal empleada en la medición del grado de liderazgo del profesorado.

Categoría y criterios	Estimación			
	Personal		Colectiva	
	Puntuación	%	Puntuación	%
Grado de liderazgo excelente	26-30	84 -100	301-360	84 -100
Grado de liderazgo bueno	21-25	68- 83	241-300	68- 83
Grado de liderazgo aceptable	16-20	51 - 67	181- 240	51 - 67
Grado de liderazgo inaceptable	11 -15	34 - 50	121- 180	34 - 50
Grado de liderazgo deficiente	06-10	18- 33	61-120	18- 33
Grado de liderazgo muy deficiente	00-05	00 - 17	00-60	00 - 17

Fuente: elaboración propia a partir de Carrillo (2001) p. 202.

Anexo 5. Constancia de ejecución de la investigación



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 18017
CHETO**



CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa N° 18017 de Cheto, con Código Modular N° 1391945, distrito de Cheto, provincia de Chachapoyas, Región Amazonas, que al final suscribe, hace constar:

Que, LEYDI MERCELI GOMEZ MORI, Bachiller de la Escuela Profesional de Educación, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ha recolectado información en la Institución Educativa N° 18017 del distrito de Cheto para su investigación descriptiva titulada: “GRADO DE LIDERAZGO DEL PROFESORADO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHETO, 2018”. La referida investigación ha sido realizada en el mes de abril del año en curso.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada, para los fines que estimen pertinente.

Chachapoyas, 12 de julio de 2018



VICTOR MARIO CULQUI ROJAS
DIRECTOR I.E. N° 18017
CHETO

Anexo 6. Iconografía

Docentes entrevistados contestando el test acerca del liderazgo

