

Estilo de liderazgo y organización institucional en los CEBA de la zona sur de la Región Puno

Leadership style and institutional organization in the CEBA of the southern zone of the Puno region

Lucio Bernardo Condori Pilco¹

¹Centro de Educación Básica Alternativa, Telésforo Catacora de Juli. Av. Ludovico Bertonio N°275, Juli. lubercopi@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito determinar el grado de correlación que existe entre el “Estilo de Liderazgo y la Organización Institucional en los CEBA de la Zona Sur de la región Puno”. Se recurrió a los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) de la zona sur de la región Puno, siendo la población la unidad de análisis los directores y docentes los mismos que ascienden a 05 directores y 44 docentes para determinar la correlación del estilo de liderazgo y la organización institucional en los CEBA de la zona sur de la región Puno. Se recurrió a una muestra de 05 directores y 44 profesores que a través de ellos se examinó las dos variables en estudio. Los datos fueron recogidos a través de la técnica de la encuesta como consecuencia del cuestionario que son ítems estructurados y procesados a través del diseño estadístico de la Correlación de Pearson para probar la hipótesis. El resultado del presente estudio es que: existe un alto grado de correlación entre el Estilo de Liderazgo y la Organización Institucional en los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno. Es así que se logra con el estadístico de prueba “r” de Pearson el 0,766 considerándose una correlación positiva alta con una significancia de 0,01, es así que la variable Estilo de Liderazgo se debe a la variable Organización Institucional y viceversa, sin que ello signifique una relación de causa-efecto entre dichas variables.

PALABRAS CLAVES

Estilo de liderazgo, Liderazgo, Organización educativa, Organización institucional.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the degree of correlation that exists between the "Leadership Style and Institutional Organization in the CEBA of the South Zone of the Puno region - 2014". The Alternative Basic Education Centers (CEBA) in the southern zone of the Puno region were used, with the population as the unit of analysis, the directors and teachers, who amount to 05 directors and 44 teachers to determine the correlation of the leadership style and the institutional organization in the CEBA of the southern zone of the Puno region. A sample of 05 directors and 44 teachers was used, who through them examined the two variables under study. The data were collected through the survey technique as a consequence of the questionnaire, which are structured items and processed through the statistical design of Pearson's Correlation to test the hypothesis. The result of the present study is that: there is a high degree of correlation between the Leadership Style and the Institutional Organization in the Alternative Basic Education Centers in the southern part of the Puno region. Thus, the Pearson "r" test statistic of 0.766 is achieved, considering a high positive correlation with a significance of 0.01. Thus, the Leadership Style variable is due to the Institutional Organization variable and vice versa, without this means a cause-effect relationship between these variables.

KEYWORDS

Leadership style, leadership, educational organization, institutional organization.

INTRODUCCIÓN

En los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno, se observa el mismo problema de bajos niveles de liderazgo que se evidencian en la organización institucional de esta modalidad, pertenecientes a las Unidades de Gestión Educativa Local de El Collao, Chucuito-Juli y Yunguyo en cuyos informes se presentan varios problemas, como las reubicaciones constantes de docentes, también se aprecian docentes problemáticos y de avanzada edad (MINEDU, 2015). De acuerdo a los antecedentes de informes de las Unidades de Gestión Educativa Local se observan serias debilidades en la administración de las instituciones educativas pues no se tienen buenas relaciones entre el personal directivo, docentes, personal de servicio, estudiantes y padres de familia teniendo serias dificultades con la organización administrativa de los centros de educación básica alternativa (UGELChucuito, 2015). Asimismo, las unidades de gestión educativa local brindan escaso asesoramiento, capacitación, equipamiento y dotación de materiales a la modalidad de educación básica alternativa (EBA).

La presente investigación está orientada fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de la educación en el país, a través del adecuado desarrollo de los estilos de liderazgo como un factor importante que contribuye a lograr los objetivos, metas educativas y por tanto lograr una buena labor del docente (Calle, 2013). Para ello, es importante que el director escolar sea un líder en las instituciones educativas, ya que teniendo un conveniente liderazgo se garantiza la calidad educativa (Quispe, 2008).

En cuanto a la importancia, la investigación surgió ante la necesidad de atender el permanente cuestionamiento a la gestión educativa de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno y esto se genera porque los directores como responsables de dichas instituciones, no asumen el rol protagónico de gestión que le corresponde, tales como la necesidad de destacar la importancia de un adecuado estilo de liderazgo y la organización institucional como factores necesarios para lograr e incrementar la calidad del trabajo docente (Calero, 2006) en los profesores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno.

La obligación de conocer el estilo de liderazgo que tienen los directores (Rincón, 2005) de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno describiendo su actuación y labor en su centro de trabajo.

Tener un valioso aporte teórico y de investigación referente al liderazgo directivo y su estilo, determina que la organización institucional en sus aspectos internos y externos con su personal directivo, docente, administrativo, estudiantes (Gallegos, 2004) y padres de familia de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno.

Por otro lado, en cuanto a la utilidad según las problemáticas visualizadas ¿Cómo es el liderazgo autoritario que practican los directores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno - 2014?, ¿Cómo es el liderazgo liberal que practican los directores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno – 2014?, ¿Cómo es el liderazgo democrático que practican los directores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno - 2014?, ¿Cómo es la organización institucional en los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona sur de la región Puno – 2014.

Por consiguiente, la investigación pretende demostrar la importancia que tiene los estilos de liderazgo y la organización institucional en las instituciones educativas de la modalidad de Educación Básica Alternativa y dar a conocer este tema al magisterio de la región para que puedan

analizar, reflexionar y mejorar el liderazgo y organización de los Centros de Educación Básica Alternativa para elevar el nivel educativo.

El objetivo fue determinar el grado de correlación entre el Estilo de liderazgo y la Organización institucional de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno – 2014; como también describir el tipo de liderazgo que practican los directores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno, y describir la organización institucional de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno. Lo que permitirá la toma de decisiones en apoyar a la preparación y actualización de los directores o se establezca una institución acreditada en beneficio de la población estudiantil y de toda la comunidad educativa y así hacer frente a los retos de los cambios educativos mundiales (Gaibor & Borja, 2007).

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo no experimental, el diseño de investigación que corresponde es el descriptivo correlacional, que según (Sánchez & Reyes, 2013), señalan que esta es la forma más elemental de investigación a la que puede recurrir un investigador. En este tipo de investigación el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio) no presentándose la administración o control de un tratamiento. Para ello, se recoge datos respecto a cada variable para describirlos en función a sus dimensiones. Y se aplica un modelo estadístico de correlación para hallar su coeficiente de correlación y tomar la decisión correspondiente a la hipótesis general.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y la técnica de observación. Los instrumentos que se aplicaron fueron el cuestionario y la guía de observación.

Para el tratamiento de datos, se procedió a la codificación de los instrumentos aplicados y se utilizó el paquete estadístico SPSS para realizar los cálculos de coeficiente de correlación de Pearson.

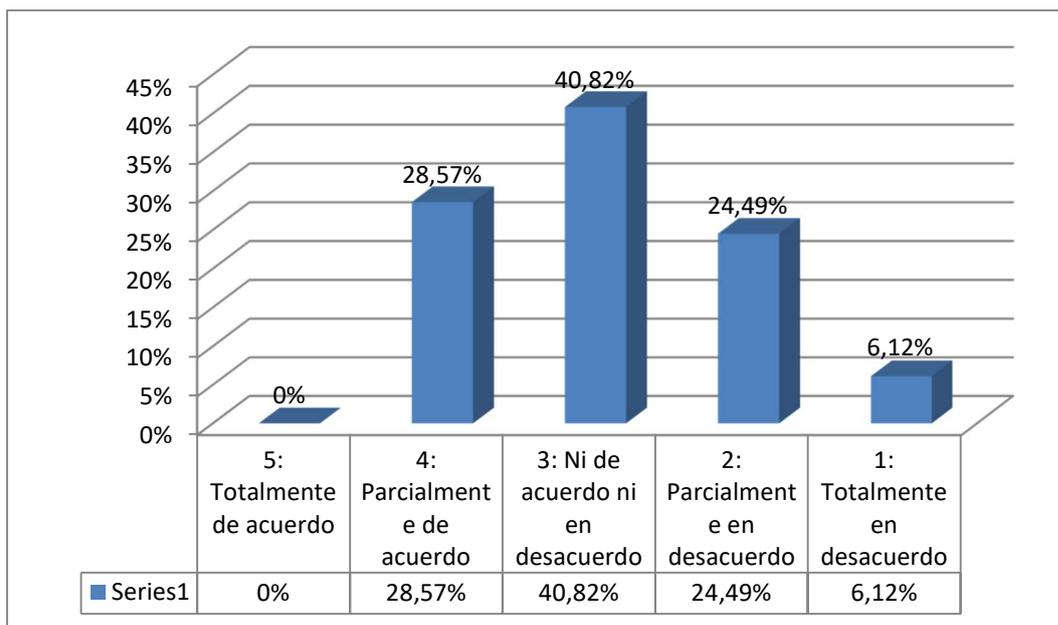
Para ello se elaboró una sábana de datos por cada institución educativa y procedió a almacenar en el paquete estadístico SPSS. Para luego realizar la correlación de las variables y comprobar sus hipótesis correspondientes según el diseño estadístico de la Correlación de Pearson, haciendo uso del programa SPSS v. 20 para llegar a las conclusiones.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

A continuación, se presentan el reporte de los resultados da a conocer en primer lugar la variable Estilo de Liderazgo de los directores según sus dimensiones: Liderazgo Autoritario, Liderazgo Liberal y Liderazgo Democrático. Luego la segunda variable, Organización Institucional según sus dimensiones: Organización Interna y Organización Externa.

Figura 1

Estilo de liderazgo de los directores de los centros de educación básica alternativa de la zona sur de la región puno



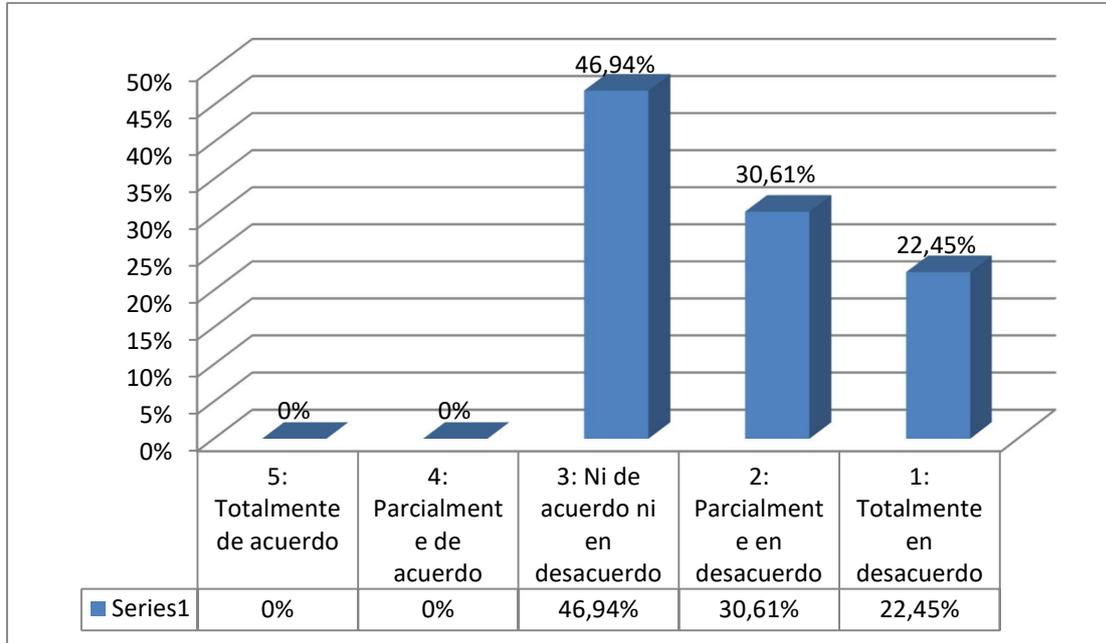
FUENTE: Cuestionario a docentes respecto al Estilo de Liderazgo de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur la región Puno

Se observa que el 40.82% corresponde a 20 docentes que se ubican en un estilo que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo que poseen los docentes; por otro lado, el 28.57% que es igual a 14 docentes se ubican en un liderazgo parcial; por el contrario, el 24.49% que representa a 12 docentes se ubican en un liderazgo parcial; por último, el 6.12% en relación a 03 docentes se ubican en un estilo totalmente en desacuerdo o que no poseen un estilo definido. Por lo que los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona Sur la región Puno, no poseen un estilo definido ya que están ni de acuerdo ni en desacuerdo en dichos estilos. Considerando que un liderazgo es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo, considerando a Hellriegel (2005), manifiesta que, el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos. Comparando con Ander-Egg (1997, 110), afirma que, el liderazgo es la función realizada dentro del grupo por el líder, en algunos casos con ribetes carismáticos. Existen diferentes formas de liderazgo según las situaciones y tareas: una persona puede ser líder en un grupo y seguidor en otro. El concepto de liderazgo desde la perspectiva de Ander-Egg; se desarrolla desde el ámbito donde actúa el líder; la función de liderazgo lo realiza en una organización o grupo de personas. Esta función puede incluir el carisma en algunos casos. No siempre la persona será líder en todas las organizaciones, si asumimos estas características, los docentes de las mencionadas instituciones no asumen un liderazgo apropiado para ejercer una dirección institucional como líder que se requiere para conducir en un entorno de gestión educativa (Guibovich, 2006).

A continuación, se da a conocer los reportes de las dimensiones de la variable Estilo de Liderazgo de los directores según a sus tres dimensiones: liderazgo autoritario, liderazgo liberal y liderazgo democrático (Gardner, 2005), que se observan en los cuadros que precede.

Figura 2

Liderazgo autoritario en los directores de los centros de educación básica alternativa de la zona sur de la región Puno.

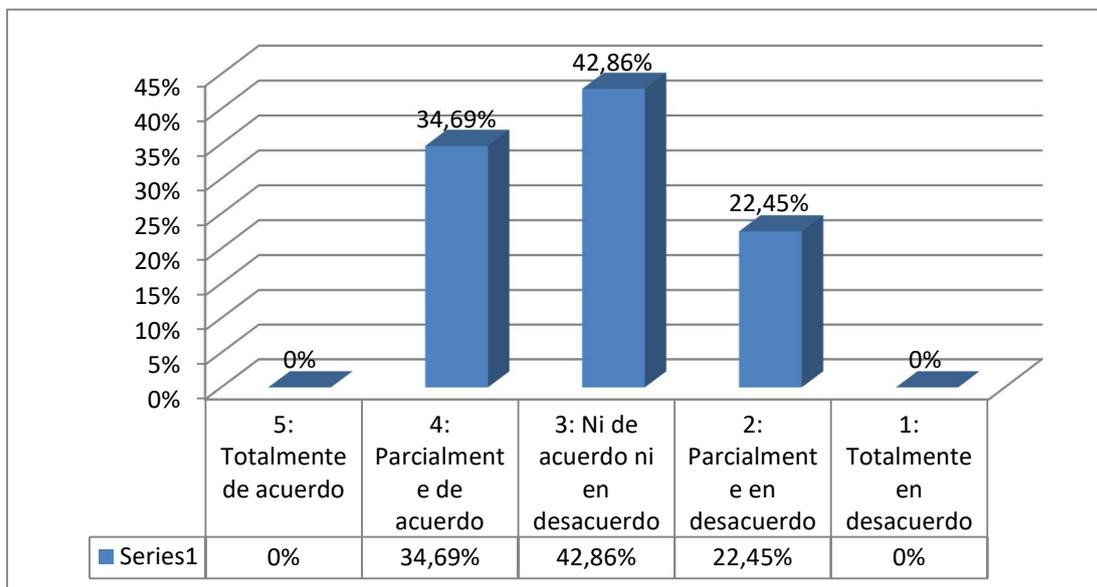


FUENTE: Cuestionario a docentes respecto al Estilo de Liderazgo de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur la región Puno

Se observa el 46.94% que corresponde a 23 docentes lo que se ubican en un estilo que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo autoritario que poseen los docentes; por otro lado, el 30.61% que es igual a 15 docentes se ubican en un liderazgo autoritario que están parcialmente en desacuerdo; por el contrario, el 22.45% que representa a 11 docentes se ubican en un liderazgo autoritario totalmente en desacuerdo. En suma, los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona Sur la región Puno, no poseen un estilo definido ya que están ni de acuerdo ni en desacuerdo; considerando que el liderazgo autoritario, es cuando el gerente impone su voluntad sobre los docentes y controla la conducta de ellos; se aplica a nuestro estudio al considerar si el director es un líder autoritario que toma decisiones en nombre del grupo; es decir, no permite la participación de los demás. Aunque se puede producir casos en que se otorga la oportunidad de voz y voto, pero con el cuidado de reservarse el poder de decidir para sí mismo. El estilo autocrático el líder da la orden sin consulta previa, sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes. Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional. Este estilo es autoritario porque el líder se coloca en relación vertical y de superioridad respecto a los componentes del grupo. Considerando los resultados de la presente investigación en su mayoría no existe un liderazgo autoritario.

Figura 3

Liderazgo liberal en los directores de los centros de educación básica alternativa de la zona sur de la región puno.



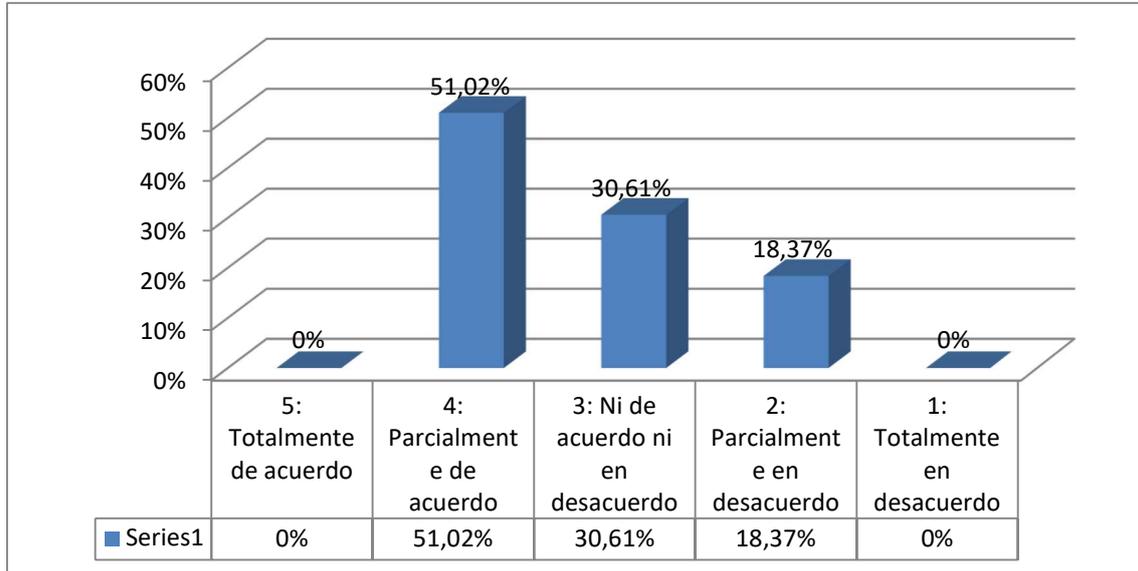
FUENTE: Cuestionario a docentes respecto al Estilo de Liderazgo de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur la región Puno

De la figura 3, se desprende el estilo liberal; se observa el 42.86% que corresponde a 21 docentes lo que se ubican en un estilo que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo liberal que poseen los docentes; por otro lado, el 34.69% que es igual a 17 docentes se ubican en un liderazgo liberal que están parcialmente de acuerdo; por el contrario, el 22.45% que representa a 11 docentes se ubican en un liderazgo liberal totalmente en desacuerdo.

Además, los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona Sur la región Puno, no poseen un estilo definido ya que están ni de acuerdo ni en desacuerdo o están parcialmente de acuerdo, considerando que el liderazgo liberal, se aplica a nuestro estudio al considerar si el director es un líder liberal que no se preocupa por las consecuencias que puede tener una gestión que no tiene definición precisa, por lo que deja que el personal actúe a su libre albedrío. Por lo tanto, es totalmente opuesto al autocrático donde la libertad de los individuos está completamente bloqueada.

Figura 4

Liderazgo democrático en los directores de los centros de educación básica alternativa de la zona sur de la región puno



FUENTE: Cuestionario a docentes respecto al Estilo de Liderazgo de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur la región Puno

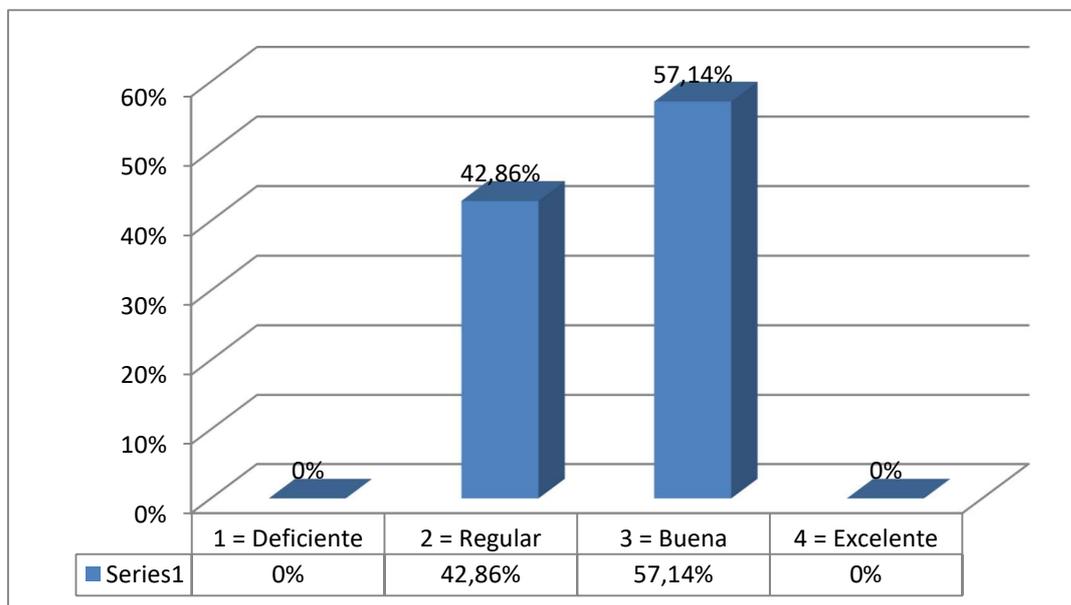
De la figura 4 se desprende el estilo democrático; se observa el 51.02% que corresponde a 25 docentes lo que se ubican en un liderazgo democrático los que están parcialmente de acuerdo con este estilo; por otro lado, el 30.61% que es igual a 15 docentes se ubican en un liderazgo democrático que están ni de acuerdo ni en desacuerdo; por el contrario, el 18.37% que representa a 09 docentes que se ubican en un liderazgo democrático considerado parcialmente en desacuerdo.

También encontramos que más del 50% de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona Sur la región Puno, están parcialmente de acuerdo con este liderazgo democrático; considerando que otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo permitiendo que trabajen según el principio de consenso y toma de decisiones (López, 2005). Se aplica a nuestro estudio al considerar al director con relaciones interpersonales agradables y de óptima calidad útil para la efectiva marcha del grupo y la resolución de problemas. También si alcanza y logra las metas, con motivación, compromiso y el respeto de los demás miembros de la organización escolar. Así mismo, consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación. Es el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas y administrativas. La relación es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo. Permite que los integrantes se expresen libremente. Las actividades se hacen según los deseos y posibilidades de los integrantes (Valdivia, 2003).

El reporte de la variable Organización Institucional es fruto de la encuesta que se realizó a los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa – Puno, lo que consta de dos dimensiones: Organización Interna y Organización Externa, que a continuación se presentan.

FIGURA 5

Organización institucional de los centros de educación básica alternativa de la zona sur de la región puno.



FUENTE: Cuestionario a docentes respecto al Estilo de Liderazgo de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur la región Puno

De la figura 5 se desprende el 57.14% que corresponde a 28 docentes los que declaran que es buena la organización de las instituciones de Educación Básica Alternativa de la zona Sur de la región de Puno. Asimismo, el 42.86% que representa a 21 docentes los que opinan a través del cuestionario que es regular la organización institucional. Y también más del 50% de los docentes declaran que es buena la organización de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno. Referidos a que se basa considerando la organización del Centro Referencial; la organización del Periférico; la relación entre el Centro Referencial y los Periféricos; los servicios educativos en las formas de atención presencial y los servicios educativos en las formas de atención semipresencial de su CEBA.

La correlación se realizó sobre la base de resultados logrados en la tabla 1 para la variable Estilo de Liderazgo y la figura 5 para la variable Organización Institucional. Par tal fin haremos uso del estadístico de Prueba la “r” de Pearson, con ayuda del paquete estadístico SPSS v. 20. Claro están considerando dichos resultados logrados en las encuestas. La correlación que existe entre la variable Estilo de Liderazgo de los directores en relación a la Organización Institucional es de 0,766 que corresponde a una correlación positiva alta, la correlación es significativa al nivel de 0.01, aplicando el método estadístico de prueba de correlación Pearson del SPSS v. 20. Efectuando la ponderación de dicho resultado será:

$$r = 0.766$$

$$r^2 = 0.7662$$

$$r^2 = 58.67\%$$

Ello implica que el 58.67% de variación de los casos de Estilo de Liderazgo es atribuido a la presencia de la Organización Institucional, sin que ello signifique una relación de causa – efecto entre dichas variables.

CONCLUSIONES

Existe un alto grado de correlación entre el Estilo de Liderazgo y la Organización Institucional de los Centros de Educación Básica Alternativa de la Zona Sur de la región Puno. Se logra con el estadístico de prueba “r” de Pearson el 0,766 considerándose una correlación positiva alta con una significancia de 0,01, es así que la variable Estilo de Liderazgo se debe a la variable Organización Institucional y viceversa, sin que ello signifique una relación de causa – efecto entre dichas variables.

Existe desacuerdo con el liderazgo autoritario en los directores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno; se observa el 46.94% que corresponde a 23 docentes lo que se ubican en un estilo que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo autoritario que poseen los directores; por otro lado, el 30.61% que es igual a 15 docentes se ubican en un liderazgo autoritario que están parcialmente en desacuerdo; por el contrario, el 22.45% que representa a 11 docentes se ubican en un liderazgo autoritario totalmente en desacuerdo. Existiendo bajo liderazgo autoritario.

Con el liderazgo liberal que practican los directores de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno no están de acuerdo ni en desacuerdo; se observa el 42.86% que corresponde a 21 docentes lo que se ubican en un estilo que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el liderazgo liberal que poseen los docentes; por otro lado, el 34.69% que es igual a 17 docentes se ubican en un liderazgo liberal que están parcialmente de acuerdo; por el contrario, el 22.45% que representa a 11 docentes se ubican en un liderazgo liberal totalmente en desacuerdo.

Existe alto nivel de liderazgo democrático que practican los directores de los Centros de Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno; se observa el 51.02% que corresponde a 25 docentes lo que se ubican en un liderazgo democrático los que están parcialmente de acuerdo con este estilo; por otro lado, el 30.61% que es igual a 15 docentes se ubican en un liderazgo democrático que están ni de acuerdo ni en desacuerdo; por el contrario, el 18.37% que representa a 09 docentes que se ubican en un liderazgo democrático considerado parcialmente en desacuerdo.

La Organización Institucional de los Centros de Educación Básica Alternativa de la zona sur de la región Puno es buena; se desprende el 57.14% que corresponde a 28 docentes los que declaran que es buena la Organización de las instituciones de Educación Básica Alternativa de la zona Sur de la región de Puno; así mismo, el 57.14% que representa a 21 docentes los que opinan a través del cuestionario que es regular la organización institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, A. (2001). *La Excelencia Gerencial en Educación*. Lima: Derrama Magisterial. Pág. 13. (B. Publica de Lima). C 371.1 E.
- Almeyda, F. (2006). *Manual Teórico Práctico de Gerencia Estratégica Educativa*. Lima, Perú: Edit. Abedul.

- Almeyda, O. (2006). *Cultura y gestión pedagógica*. Lima: Mirbet.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Primera edición. Lima, Perú: Universidad Alas Peruanas. UDEGRAF S.A.
- Ander-Egg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio Pág. 110 (BC de San Marcos) R/LB 15 A57
- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Lima: Edit. Abedul. Pág. 284, 30, 280. (BP).
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma edición. México: Mc Graw Hill. Pág. 106 (B. Publica de Lima) 658 Ch548.
- Collao, O. (1997). *Administración y Gestión Educativa*. Lima: Asociación Grafica Educativa. Pág. 114. (BC de San Marcos) LB 2801 A1 C72.
- Conde, F. (2000). *Diccionario de Psicopedagogía*. Madrid, España: Edit. Nuevo Milenio.
- Cueva A. (2006). *Diccionario de Pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A. Pág. 206 (BC de San Marcos) R/LB 15 D71 2006.
- Delgado, K. (2002), *Educación Participativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Primera edición. Lima: UDEGRAF S.A.
- Fernandez, J. y Alvarez, M. (2002). *La Dirección Escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid: Síntesis. Pág. 237, 239, 276. (B. de Post Grado San Marcos) 375.2 F38.
- Gaibor G. y Borja, J. (2007). *El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la Escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar para el periodo 2006- 2007* Maestranter: Universidad Estatal de Bolívar Departamento General de Postgrado.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima, Perú: Editorial San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Gardner, H. y Laskin, E. (2005). *Mentes Líderes. Una Anatomía del Liderazgo*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica.
- Gomez, R. (2000). *Administración de los Recursos Humanos en Instituciones Educativas*. México DF: Edit. Trillas.
- Guibovich, L. (2006). *Antropología Liderazgo y Cultura Organizacional*. Lima, Perú: Universidad Villarreal. Pág. 185, 186. (B. Publica de Lima) 306- G91.
- Hellriegel, D. (2005). *Administración*. México DF: Internacional Thomson Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos) HD 31 H37 2005.
- Horna, R. (2006). *Técnicas y Estrategias de la Moderna Gerencia Educativa*. Lima, Perú: Edit. Worldgraf SAC.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2001). *Elementos de Administración*. México DF: Mc Graw Hill. Pág. 328. (B. Publica de Lima) 658 K75 2002.



- Kouzes, J.; Posner, B. (1997). *El Desafío del Liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios*. Barcelona, España: Granica.
- López, I. (2005). Tesis: *Estilos de Liderazgo en Directores y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Profesores de Instituciones Educativa Secundarias de la Ciudad del Cusco en el año 2005*. UNSACC CUSCO.
- Lussier R. (2002). *Liderazgo*. México DF: Thomson. Pág. 67 (B. Publica de Lima) 303.34 L99.
- Mansilla J. (2007). Tesis de Doctorado: “Influencia del Estilo Directivo, el Liderazgo Estratégico y la Gestión Eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución “Inmaculada Concepción”.” Lima: “UNMSM” Pág. 103. 376.541 M22 2007.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2014) *Módulos de Capacitación para Directores y Docentes en EBA 2012, 2013 y 2014*. Lima, Perú: Ediciones MINEDU.
- Rincon, J. (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el Estilo de Liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”. Lima: “UNMSM”. Pág. 85 (B.C. de San Marcos) ED.
- Valdivia. E. (2003). *Liderazgo y Gestión en los centros de educación técnica*. Lima: Cartolan EIRL. Pág. 10 (B.N. del Perú) 378.1543 – V19.
- Vargas, E. (2013) Tesis: *El Liderazgo Directivo y el Clima Institucional en la Institución Educativa N° 510 27 de Quillabamba*. UNSACC CUSCO.

