

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
TURISMO



**EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 20332, HUAURA,
2020.**

**Tesis para optar el título de Licenciado en EDUCACIÓN Nivel SECUNDARIA
Especialidad en CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO.**

AUTOR

Bach. MIGUEL ANGEL MARCELO ALDAVE

Asesor: Mg. LUIS ALBERTO MATOS PINEDA

Huacho – 2021

**EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA REPERCUSIÓN EN EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
Nª 20332, HUAURA, 2020.**

Bach. MIGUEL ANGEL MARCELO ALDAVE

TESIS

Asesor: Mg. LUIS ALBERTO MATOS PINEDA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

LICENCIADO EN EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO

Dedicatoria

Se lo dedico a mi madre, hija y mi familia.

Miguel Angel Marcelo Aldave

Agradecimiento

Le agradezco a mi padre por el apoyo y siempre me tuvo fe que siempre lo lograría.

Miguel Angel Marcelo Aldave

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2. 1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1. Investigaciones internacionales	5
2.1.2. Investigaciones nacionales	6
2.2. Bases teóricas	7
2.1.1 Liderazgo	7
Definición	7
2.1.1.2 Teorías	9
2.1.1.3 Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo	9

Características:	13
2.2.2 Desempeño profesional docente	13
2.3. Definiciones conceptuales	20
Democrático	20
Desempeño:	20
Liderazgo:	20
2.4. Formulación de la hipótesis	21
2.4.1. Hipótesis general	21
2.4.2. Hipótesis específicas	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22
3.2. Población y muestra	23
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	25
4.1. Análisis de resultados	25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
5. 1. DISCUSIÓN	38
5. 2. CONCLUSIONES	39
5. 3. RECOMENDACIONES	40
CAPÍTULO V: FUENTES DE INFORMACIÓN	41
6. 1. Fuentes Documentales	41
6. 2. Fuentes Bibliográficas	42

6. 3. Fuentes Electrónicas.....	43
ANEXOS.....	44
Matriz de consistencia.....	45
ENCUESTA	47

Índice de tablas

Tabla 1El Director toma las decisiones que permitan avanzar a la institución.....	25
Tabla 2El Director fija las tareas que deben hacerse durante el día	26
Tabla 3El Director hace sentir a los docentes que él es el que manda	27
Tabla 4Cuándo se establecen objetivos, el Director hace participar a los	28
Tabla 5Al Director le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes	29
Tabla 6Considera usted en muchos aspectos al Director como modelo a imitar	30
Tabla 7El Director agradece las buenas acciones de los docentes	31
Tabla 8El Director intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente	32
Tabla 9El Director es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta	33
Tabla 10El Director organiza actividades nuevas sin temor al fracaso	34
Tabla 11El Director inspira confianza para seguirlo como guía	35
Tabla 12Crees tú que el Director actúa como árbitro para dirimir los problemas	36
Tabla 13El Director toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza	37
Tabla 14El Director confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución.....	38
Tabla 15El Director expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos	39
Tabla 16Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional.....	40
Tabla 17La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución	41
Tabla 18Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa	42
Tabla 19Usted como profesional, ¿se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional	43
Tabla 20Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes	44

Tabla 21 Los recursos didácticos disponibles son suficientes	45
Tabla 22 La actitud de los estudiantes en mi clases ayudan a realizar las actividades correspondientes del día.....	46
Tabla 23 Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes	47
Tabla 24 Están bien definidas las acciones para alcanzar las metas	48
Tabla 25 Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo	49
Tabla 26 Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos	50
Tabla 27 Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado	51
Tabla 28 Conozco los objetivos recogidos en el Plan de Estudios	52
Tabla 29 Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas	53
Tabla 30 Considera usted que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales.....	54

Índice de figuras

Figura 1El Director toma las decisiones que permitan avanzar a la institución	25
Figura 2El Director fija las tareas que deben hacerse durante el día.....	26
Figura 3El Director hace sentir a los docentes que él es el que manda	27
Figura 4Cuándo se establecen objetivos, el Director hace participar a los.....	28
Figura 5Al Director le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes	29
Figura 6Considera usted en muchos aspectos al Director como modelo a imitar.....	30
Figura 7El Director agradece las buenas acciones de los docentes.....	31
Figura 8El Director intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente	32
Figura 9El Director es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta	33
Figura 10El Director organiza actividades nuevas sin temor al fracaso	34
Figura 11El Director inspira confianza para seguirlo como guía.....	35
Figura 12Crees tú que el Director actúa como árbitro para dirimir los problemas	36
Figura 13El Director toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza	37
Figura 14El Director confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución.....	38
Figura 15El Director expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos	39
Figura 16Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional.....	40
Figura 17La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución	41
Figura 18Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa	42
Figura 19Usted como profesional, ¿se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional	43
Figura 20Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes	44

Figura 21	Los recursos didácticos disponibles son suficientes.....	45
Figura 22	La actitud de los estudiantes en mi clases ayudan a realizar las actividades correspondientes del día.....	46
Figura 23	Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes	47
Figura 24	Están bien definidas las acciones para alcanzar las metas	48
Figura 25	Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo.....	49
Figura 26	Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos	50
Figura 27	Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado	51
Figura 28	Conozco los objetivos recogidos en el Plan de Estudios	52
Figura 29	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas	53
Figura 30	Considera usted que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales.....	54

Resumen

La investigación titulada “EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATAIVA Nª 20332, HUAURA, 2020” **Objetivo** “Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020” **Material y método:** Realizado en la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020. La población estuvo conformada por 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura. Tipo Descriptivo correlacional. El instrumento para medir el liderazgo del director y el desempeño de los docentes es la encuesta para ambas variables. **Resultados y conclusiones:** El liderazgo del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020, por lo tanto, se acepta la hipótesis general alternativa.

Palabras claves: Liderazgo, Desempeño, Docente, Institución

Abstract

The research entitled "THE LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL AND THE REPERCUSSION ON THE PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF THE INSTITUCION EDUCATAIVA Nª 20332, HUAURA, 2020" Objective "To determine the relationship between the leadership of the principal and the performance of the teachers of the Educational Institution No. 20332 , Huaura, 2020 "Material and method: Carried out at the Educational Institution No. 20332, Huaura, 2020. The population was made up of 1 Director and 25 teachers from the Educational Institution No. 20332, Huaura. Descriptive type correlational. The instrument to measure the leadership of the principal and the performance of the teachers is the survey for both variables. Results and conclusions: The director's leadership is related to the performance of the teachers of the Educational Institution N ° 20332, Huaura, 2020, therefore, the alternative general hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership, Performance, Teacher, Institution

INTRODUCCIÓN

La investigación el liderazgo y el desempeño siempre ha sido muy importante porque repercute en el aprendizaje de los alumnos que pertenecen a la institución educativa, el liderazgo siempre ha sido un tema controversial dentro de los estudios debido a que cuenta con muchas teorías de diferentes autores que muestran cuáles son sus diferentes tipos existentes de igual manera pasa con la variable desempeño laboral pero en esta investigación se ha basado en autores muy reconocidos para tener una base real del estudio.

Capítulo I: de la introducción, está la justificación de la investigación, los alcances del estudio y el objetivo general y específicos.

Capítulo II: de Marco teórico están las teorías y conceptos dl liderazgo y el desempeño, que sustentan la investigación, variables, características, teorías para realizar la investigación de manera científica.

Capítulo III: de Metodología, se encuentra el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra utilizada en la investigación, además de las técnicas e instrumentos empleados en la adquisición de datos del liderazgo y el desempeño docente.

Capítulo IV: de los resultados, se presenta las tablas, las figuras con la interpretación y toma de decisiones.

Capítulo V: de la discusión, donde se discute los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo VI: de las conclusiones y recomendaciones, se da a conocer todas las conclusiones a las que se llegó y se realiza algunas recomendaciones acerca del liderazgo del director.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente los cambios socioeconómicos han determinado que la educación se vuelva algo vital dentro de la sociedad porque influye en el desarrollo de los países y también de las personas, estos cambios a nivel mundial influyen también en la forma de enseñanza en los diferentes países es porque se busca un mejor sistema de enseñanza para garantizar una enseñanza eficiente y eficaz.

En el Perú aún se busca este sistema eficaz y por ello se hacen muchos estudios en base al liderazgo que emplea el director sobre los docentes ya que esto repercute en su desempeño para lograr el aprendizaje de los alumnos.

Dentro de la institución educativa se ha observado que un gran porcentaje de docentes que no tienen el adecuado desempeño en función a las tareas que se le asigna dentro de la institución educativa, se pretende evaluar porque los docentes no tienen esa motivación para lograr el cumplimiento de sus tareas de forma voluntaria debido a que esto perjudica de manera directa a la institución educativa porque los perjudicados directos son los estudiantes, antes esta situación institucional se plantea la instigación del liderazgo del director y su repercusión en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332 con la finalidad de plantear soluciones o recomendaciones para la solución de dicho problema dentro de la institución educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020.

Determinar la relación entre el liderazgo democrático del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020.

Determinar la relación entre el liderazgo liberal del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

La justificación del problema en el aspecto metodológico se sustenta en:

Trascendencia: el liderazgo del director y el desempeño de los docentes, es una variable de mucha importancia dentro de la clase de educación.

Utilidad: Porque resuelve un problema pedagógico.

Los resultados de la investigación va a fortalecer el campo de la pedagogía dentro de la clase de educación de como el liderazgo de director repercute en el desempeño de los docentes y estos a su vez en el aprendizaje de los niños.

El director y los docentes de la Institucion Educativa N 20332 se veran beneficiados debido a que en base a su opinion se plantearà recomendaciones de mejora para aplicarse en la Istitución.

1.5 Delimitaciones del estudio

En cuanto a los alcances son los siguientes:

Alcance espacial: Huaura.

Alcance temporal: Año 2020.

Alcance temático: El liderazgo y el desempeño.

Alcance institucional: docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación se ejecutó debido a las facilidades que dió el director de la Institución Educativa N° 20332, Huaura.

Técnica

La investigación tiene todos los requisitos que solicita la Universidad.

Ambiental

Investigación académica, por el cual no perjudica el medio ambiente.

Financiera

El costo que ocasionó el desarrollo de la tesis estuvo financiado por el investigador.

Social

Se formó un equipo para la investigación que participó de manera eficiente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Medina (2017) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” aprobado por la Universidad Técnica de Ambato; su **objetivo** fue “Analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral dentro de las empresas familiares” (p. 04); su **enfoque de investigación** fue mixto cuantitativo- cualitativo (p. 28); su **tipo de investigación** fue descriptiva-correlacional (p. 29); su **población** fue de 195 empresas (p. 31); su **muestra** fue de 129 empresas (p. 32); llegó a la **conclusión** de que: “Se determinó que el liderazgo patriarcal influye mucho en el desempeño laboral debido a que el líder de la empresa familiar tiene la responsabilidad de diferir con sus subordinados, ya sea motivándolos con recompensas, capacitándolos, en parte tomando medidas correctivas cuando no se cumplan las actividades a cabalidad” (p. 60).

Urizar Awe (2016) en su tesis titulada "*Estilos De Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz.*" En la Universidad Rafael Landívar, su **objetivo** “fue Conocer los estilos de liderazgo de los colaboradores de Restaurante Don Carlos” (p. 22); tuvo como **muestra** el total de su **población** que son 16 colaboradores (p. 25); su **tipo de investigación** fue descriptivo (p. 29); llegó a la **conclusión** que “a través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE, determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio” (p. 36).

Sánchez (2012) en su tesis denominada "*El Tipo De Liderazgo Del Administrador Educativo Y Su Incidencia En El Desempeño Docente De La Escuela Luis Cordero, Azuay, Primer Periodo Del Año Lectivo 2010- 2011*”, tuvo por **objetivo** “estudiar los tipos de

liderazgo de los administradores educativos y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, del Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay”, su **instrumento** que utilizo para su investigación fue el cuestionario semiestructurado, la **conclusión** de este trabajo de investigación es que “el director del establecimiento maneja un estilo de conducción totalitario pues, el 51.4% de los docentes dicen que no son motivados” (p. 80)

2.1.2. Investigaciones nacionales

Vásquez (2018) en su tesis titulada “*Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017 aprobado por la Universidad Cesar Vallejo*”; su **objetivo** fue “Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en una empresa Industrial, Lima 2017” (p. 46); su **enfoque de investigación** fue cualitativa; su **nivel de investigación** fue descriptiva correlacional y su **diseño de investigación** fue no experimental de corte transversal o transeccional (p. 49); su **muestra** fue el total de su **población** de 40 trabajadores (p. 54); llegando a la **conclusión** de que “Existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un $p < 0.05$ ” (p. 76).

Ortiz y Repuello (2015) en su investigación titulada “*Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015*” aprobada por la Universidad Nacional de Huancavelica; su objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de" Acoria durante el año 2015” (p. 13); su **tipo de investigación** fue no experimental; su **nivel de investigación** fue descriptivo – correlacional (p. 47); su **población** fue la totalidad de colaboradores de la Municipalidad de Acoria y su muestra fue de 60 trabajadores; llegó a la **conclusión** de se concluye que “Estilos de Liderazgo se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral, el cual se

demuestra con las pruebas de Rho de Spearman” (p. 72).

Castillo (2010) en su tesis titulada “*Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009*” aprobado por la Universidad San Ignacio de Loyola; su **objetivo** fue “Establecer la relación existente entre el estilo de Liderazgo de la directora con el desempeño laboral de las docentes del nivel de inicial en la I.E.I. N° 87 Santa Rosa – Callao” (p. 15); su **tipo de investigación** fue ex post facto; su **diseño de investigación** fue descriptivo correlacional (p.48); su **población** fue de 268 personas y su **muestra** fue de 110 padres de familia (p. 49); la **conclusión** que obtuvo de su investigación fue “el estilo de liderazgo adecuado de la directora que puede incrementar favorablemente el desempeño laboral de las docentes es el estilo de liderazgo participativo” (p. 91).

2.2. Bases teóricas

2.1.1 Liderazgo

Definición

Según Chiavenato (1986) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana”. (p. 151)

El líder es aquella “Persona que dirige u orienta a un grupo, que reconoce su autoridad’ y ‘persona, equipo o empresa situados a la cabeza en una clasificación”.

Por su terminación, es común en cuanto al género. (española, 2005, p. 54).

Según Marxell (2005) “El liderazgo es dinámico, y el derecho a dirigir debe ganarse individualmente con cada persona que usted llega a conocer”. (p. 06)

Según Chiavenato (1986) nos indica que:

Se debe distinguir entre el concepto de liderazgo como cualidad personal

(combinación especial de características personales que hacen de un individuo un líder) y el concepto de liderazgo como función (derivado de la distribución del poder en la toma de decisiones interna de la empresa). : el alcance de la calidad del liderazgo de una persona depende no solo de Debido a sus propias características, también depende de las características de su situación. (p. 265)

En el ámbito de educación, basándonos en la institución educativa es el director la persona encargada de encaminar dicha institución que está bajo su responsabilidad entonces el director se encargara de dirigir de manera eficiente a los docentes de la institución de tal manera que esto se vea reflejado en el eficiente desempeño de los docentes que a su vez repercute en el aprendizaje de los alumnos de los diferentes grados.

Chiavenato (1986) nos señala que la relación entre líder y subordinados se basa en tres generalizaciones, a saber:

- a) “La vida de cada individuo puede verse como una lucha continua por satisfacer necesidades, aliviar tensiones y mantener el equilibrio”
(Chiavenato, 1986, p. 152).
- b) “En nuestra cultura, la mayor parte de las necesidades individuales se satisface a través de las relaciones con otros individuos o con grupos de individuos” (Chiavenato, 1986, p. 152).
- c) “Para cualquier individuo; el proceso de relación con otros individuos es un proceso activo y no pasivo de satisfacción de necesidades”
(Chiavenato, 1986, p. 152).

Chiavenato (1986) nos dice:

“Si el liderazgo es una influencia interpersonal, conviene aclarar lo que

significa influencia. La influencia es una fuerza psicológica, una transacción interpersonal en la cual una persona actúa con la intención de modificar el comportamiento de otra. Un policía se para en una calle, levanta su mano enguantada de blanco y un conductor aplica”. (p. 152)

2.1.1.2 Teorías

Según Chiavenato (1986) nos dice que:

El liderazgo es uno de los temas administrativos más investigados y estudiados en los últimos 50 años. Muchos autores han desarrollado varias teorías de liderazgo, que más o menos siguieron el desarrollo de la teoría de la organización y tuvieron un impacto significativo en la teoría de la gestión. La teoría del liderazgo se puede dividir en tres categorías: (p. 153)

- a. Teorías de rasgos de personalidad
- b. Teorías sobre los estilos de liderazgo
- c. Teorías situacionales de liderazgo.

2.1.1.3 Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo

Según Chiavenato (1986) indica que:

Son teorías que estudian el liderazgo a partir del comportamiento de los líderes y sus subordinados; es decir, son las formas en que los líderes orientan su comportamiento. Aunque el método del rasgo se refiere al líder, el método del estilo de liderazgo se refiere al IG realizado por el líder y su estilo de comportamiento al ejercer el liderazgo. (p.157)

Chiavenato (1986) indica que “La principal teoría que busca explicar el liderazgo mediante los estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, hace referencia a tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (p. 157).

2.2.1.3.1 Liderazgo autoritario: Chiavenato (1986) define que:

el comportamiento de los grupos mostró, por un lado, fuerte tensión, frustración y, sobre todo, agresividad; por otro, ausencia de espontaneidad, de iniciativa y formación de grupos de amistad. A pesar de que en apariencia les gustaban las tareas, no demostraron satisfacción con relación a la situación. El trabajo sólo se desarrollaba cuando el líder estaba presente; en su ausencia, las actividades se detenían y los grupos expresaban sus sentimientos reprimidos, llegando a comportamientos de indisciplina y agresividad. (p. 158)

Características de Liderazgo Autoritario según: Gestion.org (2001)

Ordenar:

“Colocar algo o a alguien de acuerdo con un plan o de modo conveniente” (RAE, Rae, 2019).

Puede llegar a gritar o tener un tono fuerte:

“hace referencia a la levantar el volumen de la voz más de lo normal o lo habitual. Se trata de una forma de expresión que suele vincularse a un determinado estado de ánimo que modifica la comunicación” (Perez, 2018)

Puede llegar a inspirar miedo

“el miedo es un mecanismo de defensa, psicológico y fisiológico, que permite al ser vivo mantenerse alejado o a la defensiva y asegurar su supervivencia ante un eventual peligro” (Desconocido, 2016)

Desconfía de los demás:

“Es una emoción humana negativa porque implica inseguridad sobre las acciones que pueda desplegar alguien en el futuro” (Ucha, 2011)

No comunica

“El proceso comunicativo es esencial para la vida en sociedad: permite que los seres humanos se expresen y compartan información entre sí, establezcan relaciones, lleguen a acuerdos y sean capaces de organizarse” (Delgado, 2020) teniendo en cuenta la definición de comunicación nos damos cuenta que es lo que le falta el jefe autoritario por ende perjudica a la institución.

Puede llegar a dar castigos

“Se denomina castigo a una sanción, una pena o una reprimenda que se impone a una persona que ha incurrido en algún tipo de falta” (Perez, 2018)

Toma todas las decisiones

“Se conoce como toma de decisiones al proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas” (Pérez, 2018)

No delega las responsabilidades

No le da al “trabajador el poder, la autoridad, la autonomía, la facultad o la responsabilidad para que pueda tomar decisiones, resolver problemas, desempeñar funciones o ejecutar tareas, sin necesidad de que nos tenga que consultar u obtener nuestra aprobación” (Arturo, 2012)

Fija objetivos

“Los objetivos son los que van a dirigir el resto de actividades, procesos y acciones que vayamos a emprender, Por lo tanto, una incorrecta fijación va a lastrar el resto de estrategias que empleemos” (Fajardo, 2008)

Obtiene el control

“Hace referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema” (Pérez, 2018).

2.2.1.3.2 Liderazgo liberal: “Las tareas se desarrollaban al azar, con muchas oscilaciones, y se perdía mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se notó fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder” (Chiavenato, 1986, p. 158).

Características de Liderazgo Liberal según Méndez (2005)

El líder se preocupa por la intervención activa de sus colaboradores

El gerente es aquel que está pendiente de que sus colaboradores en su totalidad estén siempre en participación activa.

El líder no discrimina a nadie y acepta sus puntos de vista

En una reunión de trabajo por más que alguna opinión este fuera de contexto el líder lo va a aceptar y respetar sin abstenerse o burlarse.

Encaminados al objetivo institucional

Los objetivos institucionales son muy importantes debido que si todos los colaboradores están encaminados hacia estos están asegurando el éxito de la empresa.

El líder respeta el punto de vista de todos, escuchándolos

El líder tiene una escucha activa para así poder tener una buena comunicación con cada uno de sus colaboradores.

El líder empodera a sus colaboradores para que estos tengan autonomía.

El empowerment es muy bueno para los colaboradores ya que le damos la autonomía y valor para tomar decisiones y resolver problemas dentro de la organización.

El líder orienta por el buen camino a los colaboradores.

2.2.1.3.3 Liderazgo democrático: Chiavenato (1986) indica que “El líder y los subordinados establecieron comunicación espontánea, franca y cordial. El trabajo mostró un ritmo suave y seguro, sin alteraciones, incluso cuando-el líder se ausentaba. Hubo un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal” (p. 157)

Características:

Los líderes prefieren las normas claras

Los líderes actúan como personas pasivas, no intentan llamar la atención en todo momento

Los líderes son equitativos.

El líder no influye en el clima laboral

Los trabajadores son libres de expresión.

Los colaboradores están empoderados para la toma de decisiones y resolución de problemas.

Si falta el líder las funciones de cada uno continua con normalidad

El poder está en manos del grupo, no del líder.

2.2.2 Desempeño profesional docente

Wilson (1992) define que es “El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo”.

Mientras que Hernández (1999) afirma que “el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee

conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase”, Los docentes conocen los temas a debatir, investigan, comprenden, deben estar de acuerdo con los avances y cambios que requiere la ciencia, deben estar a la vanguardia del conocimiento, aunque el término sea una tríada, deben utilizar siempre el nivel de enseñanza del idioma adecuado, fácil Para comprender el lenguaje y promover el diálogo y el aprendizaje de los estudiantes, el maestro solo considera los requisitos que el estudiante tiene de él y enseña lo que sabe. “Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes” (Hernandez, 1999).

Teorías psicológicas del Desempeño:

El **constructivismo** de Jean Piaget, En su aporte, el alumno es la persona que construye su propio conocimiento, este tipo de construcción se aprende día a día a través de la propia experiencia y la relación con el entorno, este tipo de construcción es aportada por esta persona a partir del plan de conocimientos previos. Los docentes son los promotores del desarrollo y la autonomía de los estudiantes, su papel más importante es crear un ambiente de beneficio mutuo, respeto y autoconfianza para los niños, al mismo tiempo que los promueve para establecer sus propios valores morales.

-El **conductismo** de John Watson, concluye que el aprendizaje se basa en la conducta de los alumnos por ello el docente debe comprender las actitudes de sus estudiantes y en base a ello crear estrategias para su mejor aprendizaje.

-El **humanismo** representado por Maslow , concluye que es la satisfacción máxima de las personas, esta satisfacción se basa en la satisfacción de sus necesidades en base

a su autoaprendizaje, el docente juega un eje fundamental como facilitador de materiales para que los alumnos desarrollen su capacidad de creatividad y busquen el mejor método de aprendizaje.

-El **cognitivismo** con Ausbel, concluye que los nuevos conocimientos se asocian con los antiguos y facilita el aprendizaje en los alumnos, claro está que también va a depender del interés que le tome el alumno para aprender, los conectores cognitivos son los mapas mentales, los organizadores, etc. Que el docente puede usar como método o estrategia para la enseñanza – aprendizaje dentro de las aulas. Es el docente el encargado de brindar apoyo a los estudiantes y también realizar una retroalimentación de tal manera que estos puedan aprender cada vez más a través del sistema cognitivo.

-El **histórico cultural** con Vigotsky. (s/a), considera el aprendizaje “como un mecanismo fundamental del desarrollo en donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos”.

Dimensiones del Desempeño Profesional Docente

Según Corona (2012) las dimensiones del desempeño son:

Eficiencia

“La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar, para expedir un producto de calidad, es necesario comprenderlas

todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el producto pueda ofrecer” (Condori, 2016). "Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato, 2004, p. 52).

La eficiencia es realizar un bien o servicio con la menor utilización de recurso posible, al decir recursos nos referimos tanto al material, tiempo y a las personas que son aquellas que llevaran a cabo dicho bien o servicio logrando el propósito o meta que tiene la organización.

Sander (2002, p. 151) define que: “La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo”.

En el ámbito de la educación se puede afirmar que los docentes eficientes son aquellos que cumplen con su plan curricular, en el menor tiempo posible basado en metas y todos sus niños aprenden de manera rápida.

Koontz y Weihrich (2004) indica que la eficiencia es “el logro de las metas con la menor cantidad de recursos” (p. 14).

Dentro de los principales indicadores de la eficiencia tenemos:

Inteligencia y pensamiento creativo

“Los docentes eficientes utilizan el pensamiento creativo para resolver problemas; no acuden constantemente al director en cada obstáculo que se les presenta. Llegan a trabajar listos y dispuestos para llevar a cabo sus funciones”

(Lawrence, 2016)

Los docentes eficientes tienen la capacidad del empowerment lo que genera la facilidad de resolución de problemas actuando con inteligencia.

Comunicadores eficaces

“La comunicación es un proceso bidireccional, los docentes deben ser capaces de escuchar activamente y comprender lo que alguien les está diciendo, y ser capaces de expresar sus ideas de manera clara, concisa y objetiva” (Lawrence, 2016).

La comunicación efectiva juega un papel muy importante dentro de una institución debido que influirá en la toma de decisiones por ello los docentes deben expresarse bien de manera oral y escrita.

Habilidades interpersonales fuertes

Lawrence (2016) “Los docentes eficaces trabajan bien con los demás. No siempre pueden ser agradables, pero tratan a los demás con respeto y profesionalismo”.

Son habilidades que enriquecen a una persona porque no los hace egoísta, al contrario, son personas transparentes que se llevan bien con todos los docentes de la institución porque quiere que todo salgan adelante como equipo.

Ética

“Los docentes eficientes no eluden la responsabilidad y son personas con quienes la administración puede contar” (Lawrence, 2016).

Son personas muy leales dentro de la institución y es debido a esto que la dirección confía en estas personas, no son capaces de exponer cosas privadas de la institución, son honestos y directos cuando se les toca temas privados o preguntas difíciles en torno a lo que no les compete como temas netamente de la institución.

Eficacia

La eficacia es el logro de objetivos usando los recursos que se consideren pertinentes en el tiempo que considere estimado, el punto es que se alcance el objetivo inicial.

“Este concepto no tiene en cuenta los medios docentes para alcanzar la meta de enseñanza-aprendizaje o resultados estimada. Independientemente de los recursos utilizados, únicamente se valora su consecución. En esa línea, se centra en el concepto de resultados obtenidos” (Sanchez, 2020)

La efectividad en la docencia es un desafío a alcanzar y debe ser el objetivo de todas las instituciones, porque el resultado de hacerlo es debido al alto nivel de sincronización y desempeño del proceso y de las partes que finalmente reciben los alumnos, la práctica ayudará a aumentar el aprendizaje de los niños pertenecientes a la institución educativa.

Cumplimiento de metas: “las metas dirigen las acciones y le proporcionan un objetivo. Adicionalmente, sirven para medir el éxito de la institución. De acuerdo con esto, la manera de enfocar el establecimiento de metas será determinante para lograr las metas propuestas” (Visa, 2015) .

Muchas personas están de acuerdo en que las metas son importantes, pero pocas las escriben o desarrollan planes de acción para lograrlas. Así que recuerde que establecer metas es cada vez más fácil, porque cuando establece metas y las alcanza, se siente motivado para establecer más.

Hay una lista de consejos o sugerencias que ayudan a establecer metas:

1. Fije metas específicas.
2. Ser pertinente.
3. Sea persistente y paciente.
4. Revise sus metas constantemente

5. No sienta temor al modificar sus objetivos planteados.

Cumplimiento de objetivos: Son el conjunto de metas las cuales se quiere lograr.

Dentro del ámbito docente se puede encontrar 2 objetivos, uno que son los objetivos personales-profesionales donde uno como docente busca la autorrealización y por otro lado tenemos los objetivos institucionales que son emitidos por el director de la institución educativa en base al plan curricular emitido por el Ministerio de Educación.

Capacidad para la consecución de tareas: trata de realizar las actividades diaria o rutinarias en base a su plan curricular para la enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

Las acciones tienen resultados específicos y controlados: las actividades son basados en metas a corto plazo y evaluados por el director en base a recompensas y reconocimientos.

Importancia del Desempeño Profesional

“La razón principal para que los procesos de evaluación del desempeño existan en una empresa es porque ayudan a reforzar el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día” (Sánchez, 2017)

Hoy en día los directores de las instituciones educativas se enfocan en el desempeño de sus docentes debido a que influirá de manera significativa en el logro de los objetivos institucionales y a la vez en el aprendizaje de los alumnos, el hecho de que los alumnos aprendan en base a la enseñanza de los docentes también hace que el nombre del colegio quede en alto en los concursos, por ello habrá una mayor demanda de alumnado.

2.3. Definiciones conceptuales

Autoritario

“Se entiende también como una actitud abusiva de la autoridad. Esta palabra se utiliza especialmente para describir sistemas de gobierno autoritarios de una nación o país” (Desconocido, 2016)

Democrático

“El término democracia es extensivo a las comunidades o grupos organizados donde todos los individuos participan en la toma de decisiones de manera participativa y horizontal” (Desconocido, 2016)

Desempeño

Es la manera en que una persona realiza sus labores que se ve reflejado en su rendimiento y resultados que tiene para con la empresa o institución.

Docentes

Son los educadores encargados de brindar conocimientos a los estudiantes de una institución para lograr el aprendizaje de temas importantes para la vida de cada una de las personas.

Liderazgo

Es la acción que tiene una persona para dirigir a otras y que estas estén encaminadas en una misma dirección para lograr los objetivos institucionales.

Liberal

Es el tipo de liderazgo también llamado “Lazzy Fire” que significa dejar hacer, aquí las personas son libres de realizar sus tareas de acuerdo a su criterio sin dejar de lado los objetivos institucionales.

2.4. Formulación de la hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

El liderazgo autoritario del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.

El liderazgo democrático del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.

El liderazgo liberal del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indican que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Este estudio eligió un diseño transversal no experimental.



Dónde:

M: La muestra

V₁: Liderazgo del director

V₂: Desempeño Docente

r: Es el coeficiente de correlación entre las variables.

3.1.1. Tipo de investigación

“La investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y realizarlos en la práctica además de mantener estudios científicos con el fin de encontrar respuesta a posibles aspectos de mejora en situación de la vida cotidiana” (Gerena, 2010). La presente investigación es de tipo aplicada.

3.1.2. Nivel de investigación

“La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comparar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). La investigación es de nivel correlacional.

3.1.3. Diseño

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indican que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Este estudio eligió un diseño transversal no experimental porque no se dará tratamiento a las variables del liderazgo del director y el desempeño de los docentes.

3.1.4. Enfoque

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen que el enfoque cuantitativo es “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El enfoque de la investigación es Cuantitativa.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Según Bernal (2010), “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura.

3.2.2 Muestra

La Muestra está constituida por 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332. Se efectuó la observación y medición la de las variables.

N= Población: 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura.

n= Tamaño de la muestra: 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura.

e= Margen de error 0.5

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

A través de la encuesta, se permitió obtener información del conocimiento de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura.

Para ello se estableció una guía de encuestas dirigida que permitió una mayor objetividad en la obtención de la información.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Spss, Excel

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Instrumentos

Encuesta

Guía de observación

Cuaderno de campo

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

El Director toma las decisiones que permitan avanzar a la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	81%
NO	4	15%
A VECES	1	4%
TOTAL	26	100%

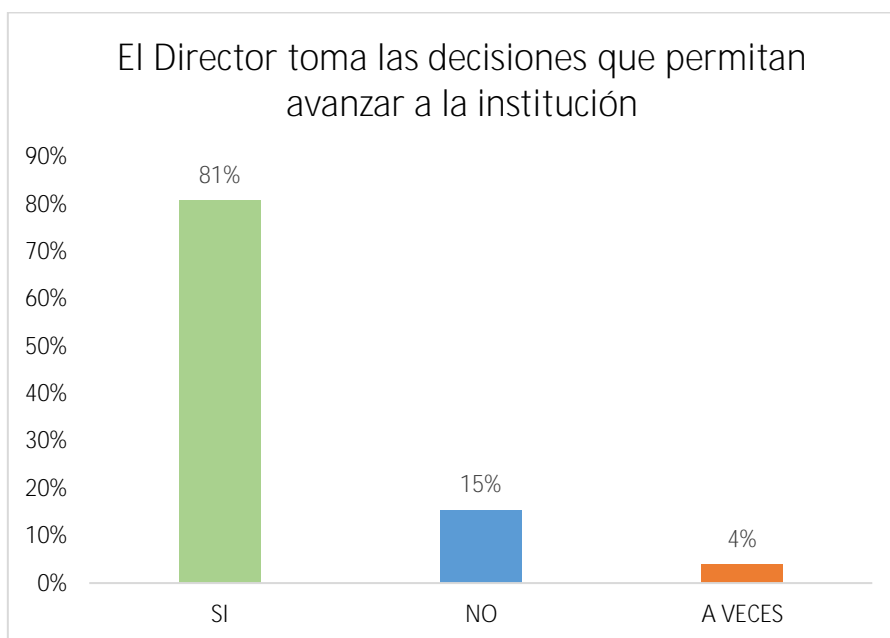


Figura 1 El Director toma las decisiones que permitan avanzar a la institución

De la tabla 1 y figura 1, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 27% manifiesta que el Director si toma las decisiones que permitan avanzar a la institución, el 15% manifiesta que no toma las decisiones que permitan avanzar a la institución y el 4% manifiesta que el Director a veces toma las decisiones que permitan avanzar a la institución.

Tabla 2

El Director fija las tareas que deben hacerse durante el día

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	85%
NO	1	4%
A VECES	3	12%
TOTAL	26	100%

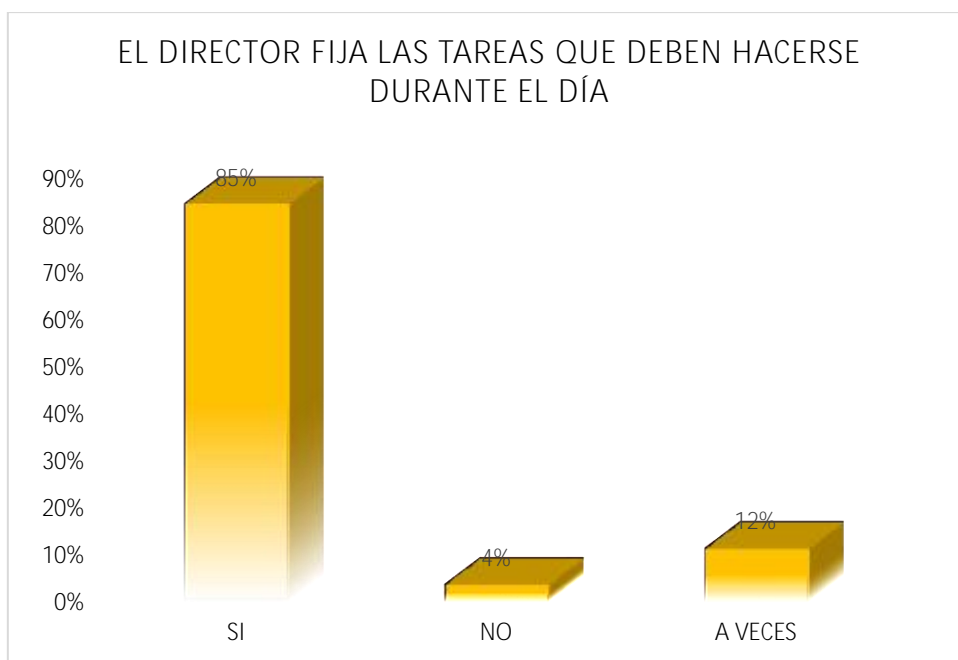


Figura 2 El Director fija las tareas que deben hacerse durante el día

De la tabla 2 y figura 2, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura. El 85% manifiesta que el director si fija las tareas que deben hacerse durante el día, el 4% manifiesta que el director no fija las tareas que deben hacerse durante el día y el 12% manifiesta que el director a veces fija las tareas que deben hacerse durante el día.

Tabla 3

El Director hace sentir a los docentes que él es el que manda

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	77%
NO	4	15%
A VECES	2	8%
TOTAL	26	100%

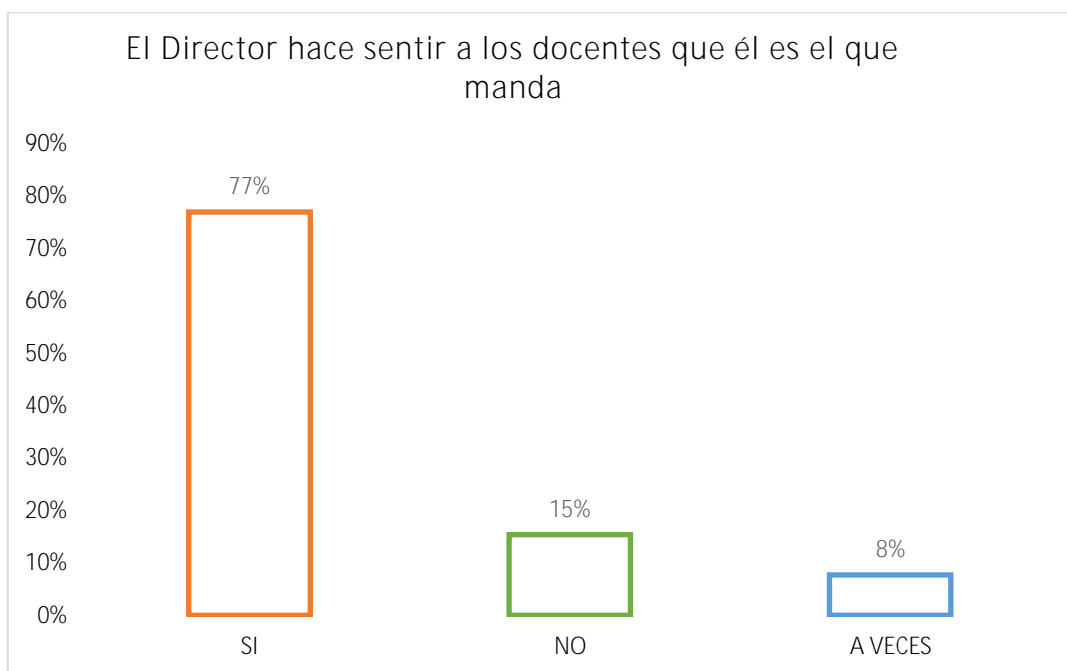


Figura 3 El Director hace sentir a los docentes que él es el que manda

De la tabla 3 y figura 3, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 77% manifiesta que el director si hace sentir a los docentes que él es el que manda, el 15% manifiesta que el director no hace sentir a los docentes que él es el que manda y el 8% manifiesta que el director a veces hace sentir a los docentes que él es el que manda.

Tabla 4

Cuándo se establecen objetivos, el Director hace participar a los docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	39%
NO	20	56%
A VECES	2	6%
TOTAL	36	100%

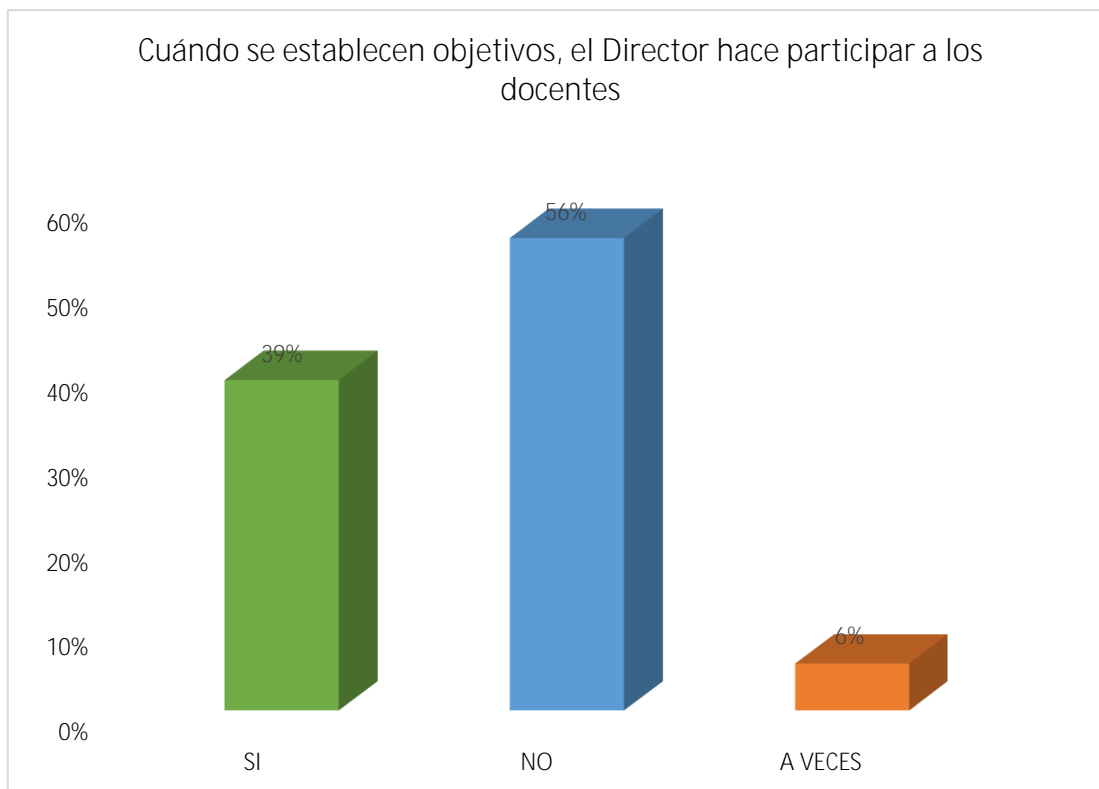


Figura 4 Cuándo se establecen objetivos, el Director hace participar a los docentes

De la tabla 4 y figura 4, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 39% manifiesta que cuándo se establecen objetivos, el Director si hace participar a los docentes, el 56% manifiesta que cuándo se establecen objetivos, el Director no hace participar a los docentes y el 4% manifiesta que cuándo se establecen objetivos, el Director a veces hace participar a los docentes.

Tabla 5

Al Director le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	88%
NO	0	0%
A VECES	3	12%
TOTAL	26	100%

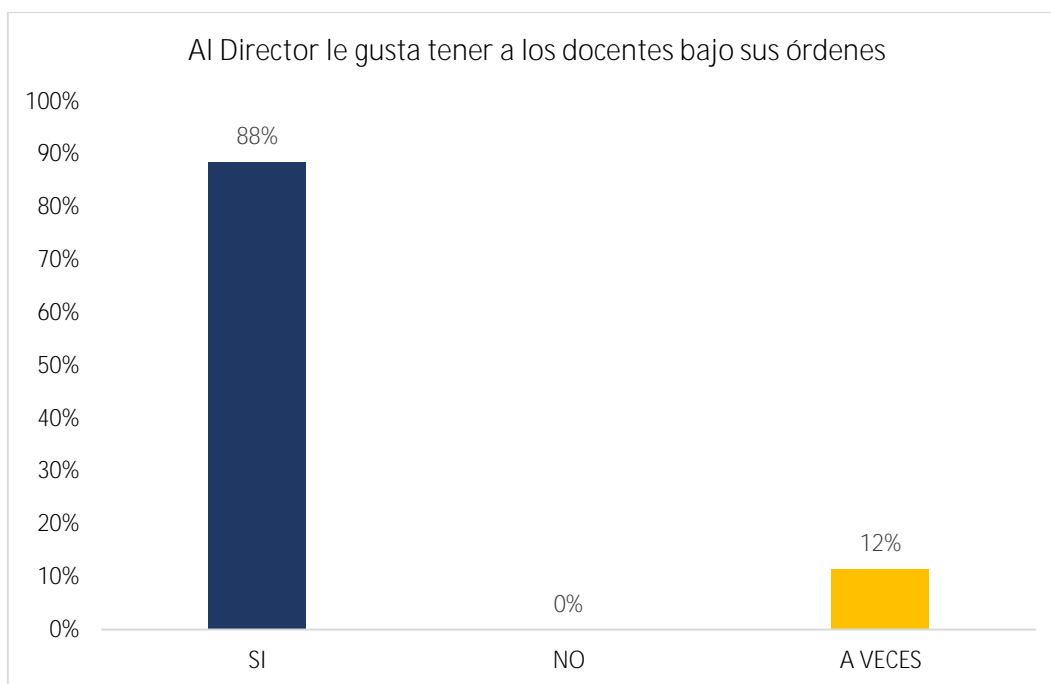


Figura 5 Al Director le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes

De la tabla 5 y figura 5, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 88% manifiesta que al director si le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes y el 12% manifiesta que al director a veces le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes.

Tabla 6

Considera usted en muchos aspectos al Director como modelo a imitar

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	38%
NO	15	58%
A VECES	1	4%
TOTAL	26	100%

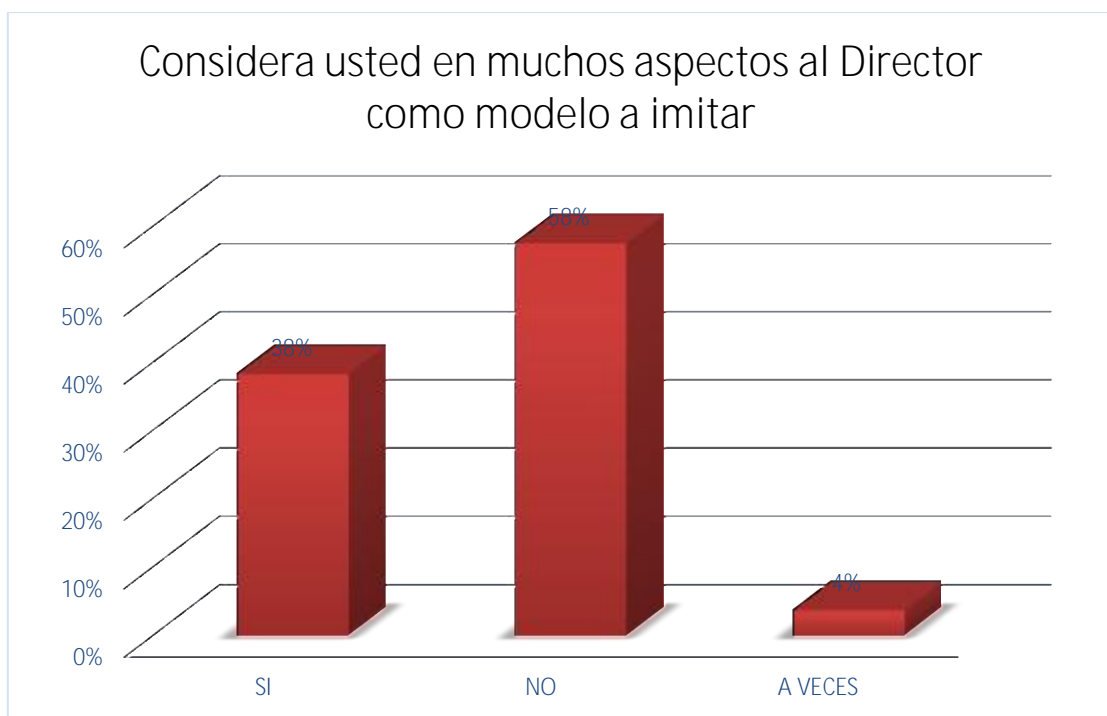


Figura 6 Considera usted en muchos aspectos al Director como modelo a imitar

De la tabla 6 y figura 6, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 38% manifiesta que si considera en muchos aspectos al director como modelo a imitar, el 58% manifiesta que no considera en muchos aspectos al director como modelo a imitar y el 4% manifiesta que a veces considera en muchos aspectos al director como modelo a imitar.

Tabla 7

El Director agradece las buenas acciones de los docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	35%
NO	15	58%
A VECES	2	8%
TOTAL	26	100%

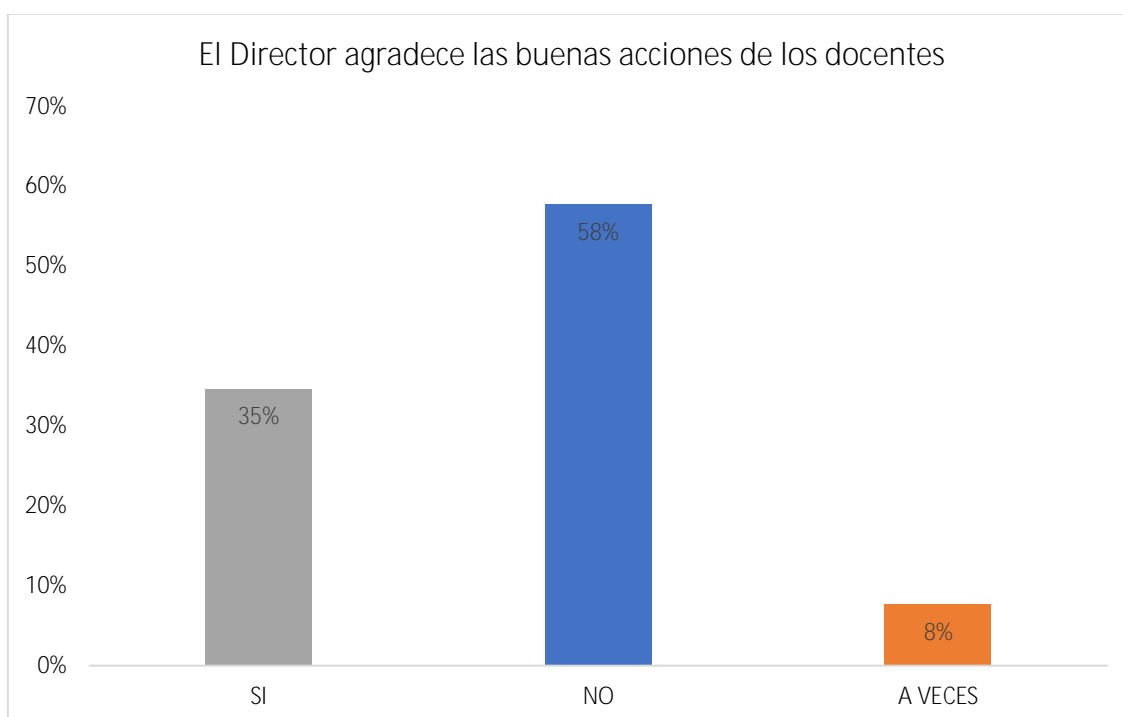


Figura 7 El Director agradece las buenas acciones de los docentes

De la tabla 7 y figura 7, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura. El 35% manifiesta que el director si agradece las buenas acciones de los docentes, el 58% manifiesta que el director no agradece las buenas acciones de los docentes y el 8% manifiesta que el director a veces agradece las buenas acciones de los docentes.

Tabla 8

El Director intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	19%
NO	15	58%
A VECES	6	23%
TOTAL	26	100%

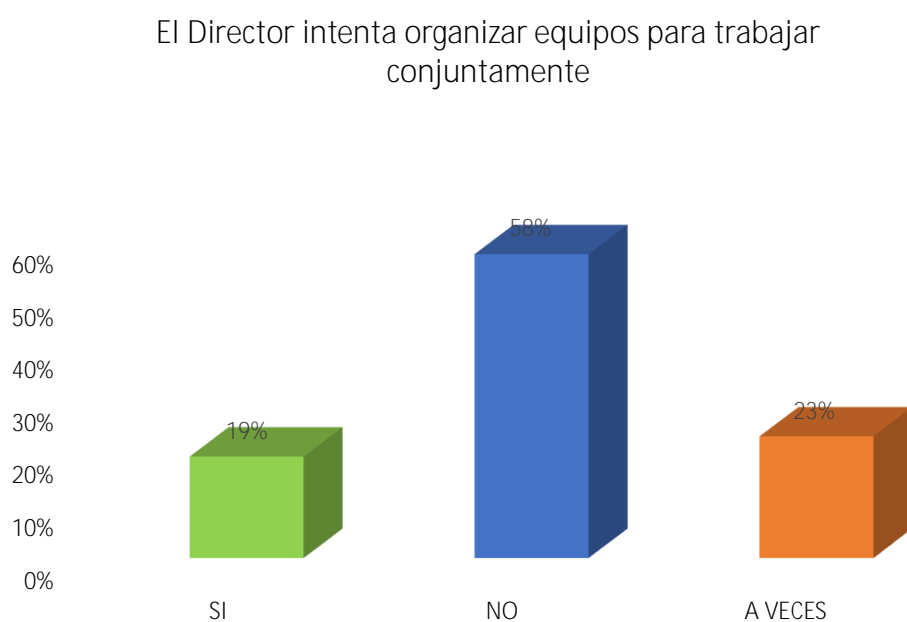


Figura 8 El Director intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente

De la tabla 8 y figura 8, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 19% manifiesta que el director si intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente, el 58% manifiesta que el director no intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente y el 23% manifiesta que el director a veces intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente.

Tabla 9

El Director es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	27%
NO	15	58%
A VECES	4	15%
TOTAL	26	100%

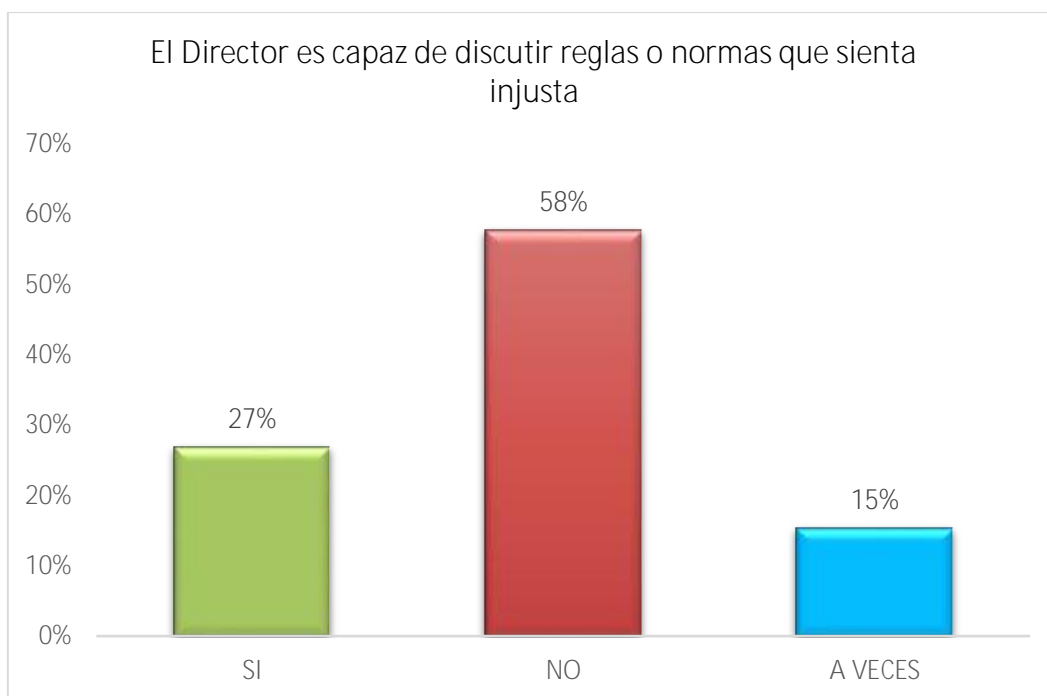


Figura 9 El Director es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta

De la tabla 9 y figura 9, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura. El 27% manifiesta que el director si es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta, el 58% manifiesta que el director no es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta y el 15% manifiesta que el director a veces es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta.

Tabla 10

El Director organiza actividades nuevas sin temor al fracaso

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	8%
NO	24	92%
A VECES	0	0%
TOTAL	26	100%

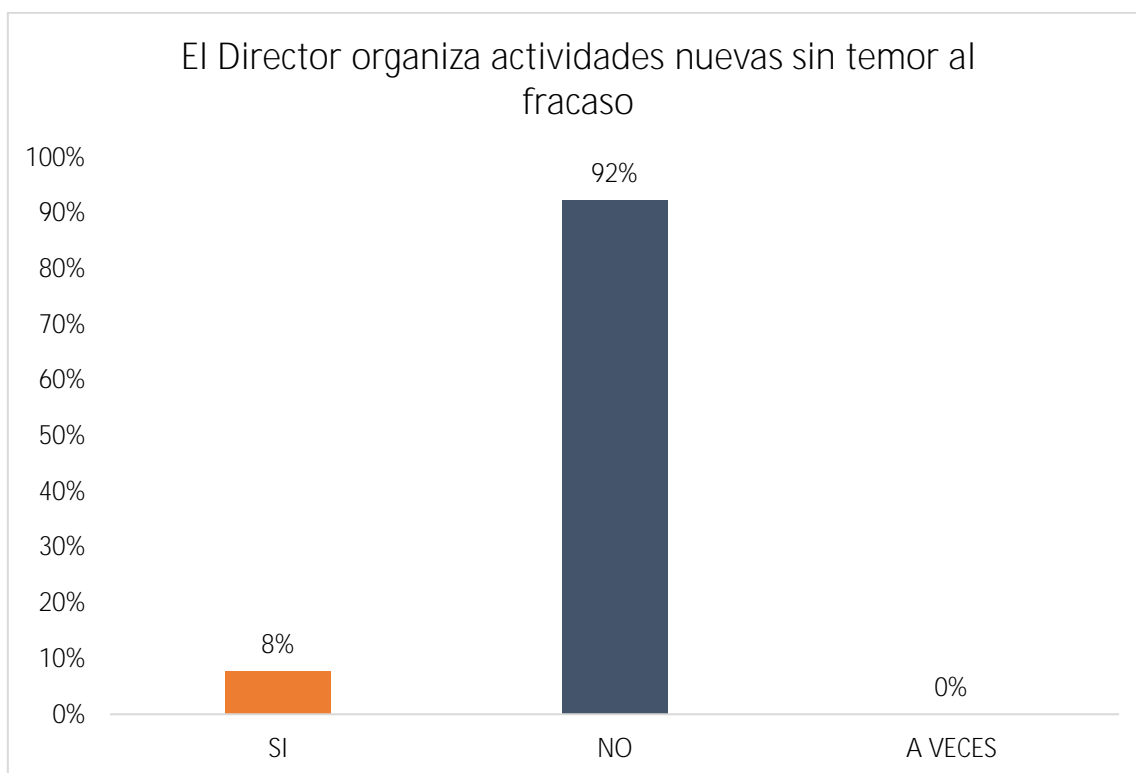


Figura 10 El Director organiza actividades nuevas sin temor al fracaso

De la tabla 10 y figura 10, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 8% manifiesta que el director si organiza actividades nuevas sin temor al fracaso y el 92% manifiesta que el director no organiza actividades nuevas sin temor al fracaso.

Tabla 11

El Director inspira confianza para seguirlo como guía

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	23%
NO	11	42%
A VECES	9	35%
TOTAL	26	100%

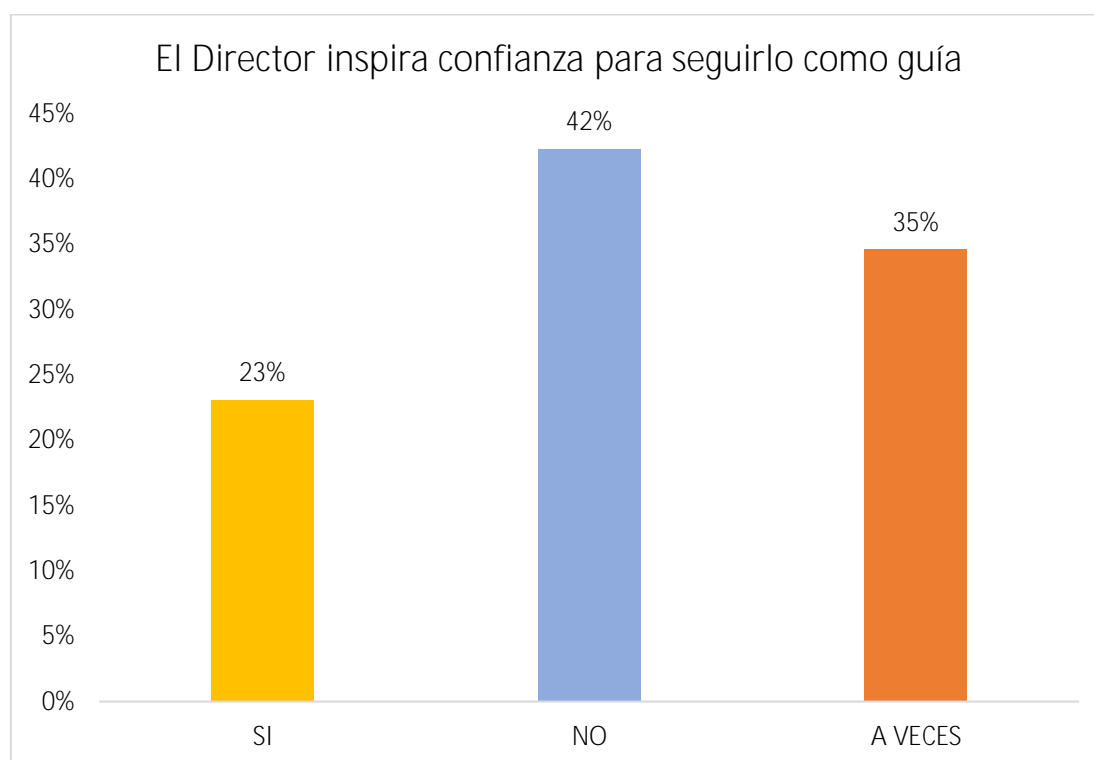


Figura 11 El Director inspira confianza para seguirlo como guía

De la tabla 11 y figura 11, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 23% manifiesta que el director si inspira confianza para seguirlo como guía, el 42% manifiesta que el director no inspira confianza para seguirlo como guía y el 35% manifiesta que el director a veces inspira confianza para seguirlo como guía.

Tabla 12

Crees tú que el Director actúa como árbitro para dirimir los problemas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	8%
NO	18	69%
A VECES	6	23%
TOTAL	26	100%

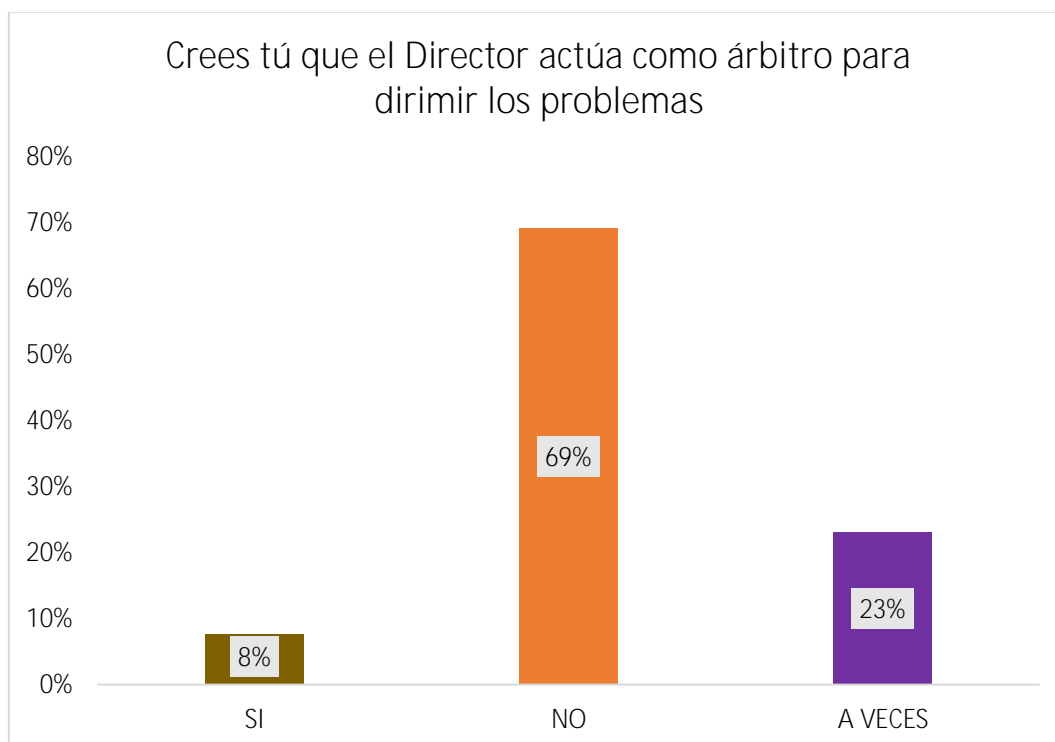


Figura 12 Crees tú que el Director actúa como árbitro para dirimir los problemas

De la tabla 12 y figura 12, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 8% manifiesta que el director si es actúa como árbitro para dirimir los problemas, el 69% manifiesta que el director no actúa como árbitro para dirimir los problemas y el 23% manifiesta que el director a veces actúa como árbitro para dirimir los problemas.

Tabla 13

El Director toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	31%
NO	5	19%
A VECES	13	50%
TOTAL	26	100%

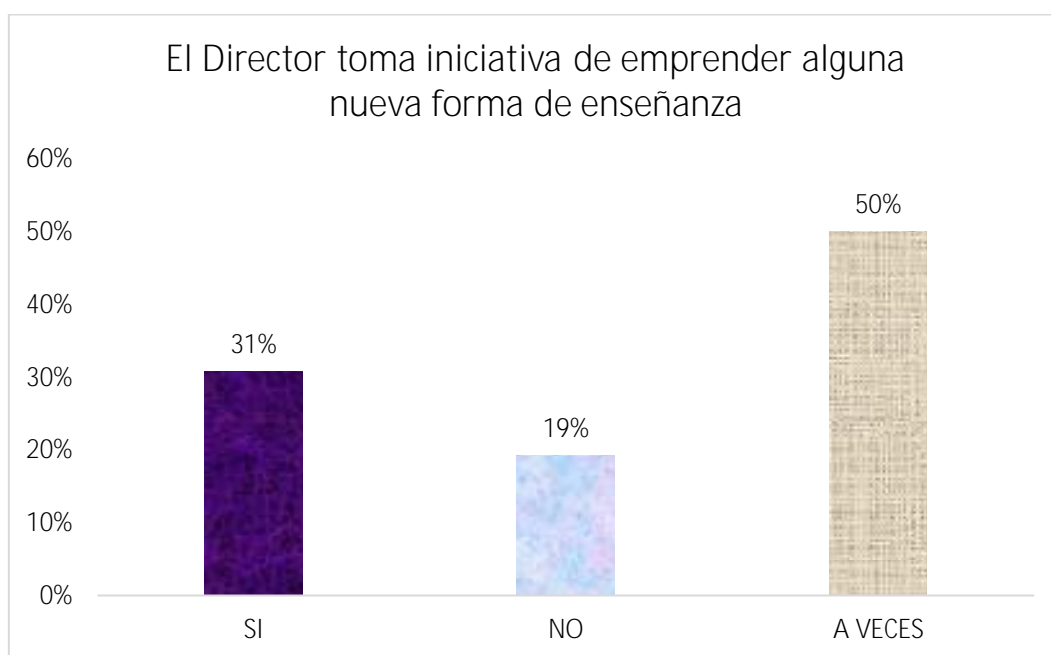


Figura 13 El Director toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza

De la tabla 13 y figura 13, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 31% manifiesta que el director si toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza, el 19% manifiesta que el director no toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza y el 50% manifiesta que el director a veces toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza.

Tabla 14

El Director confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	23%
NO	9	35%
A VECES	11	42%
TOTAL	26	100%

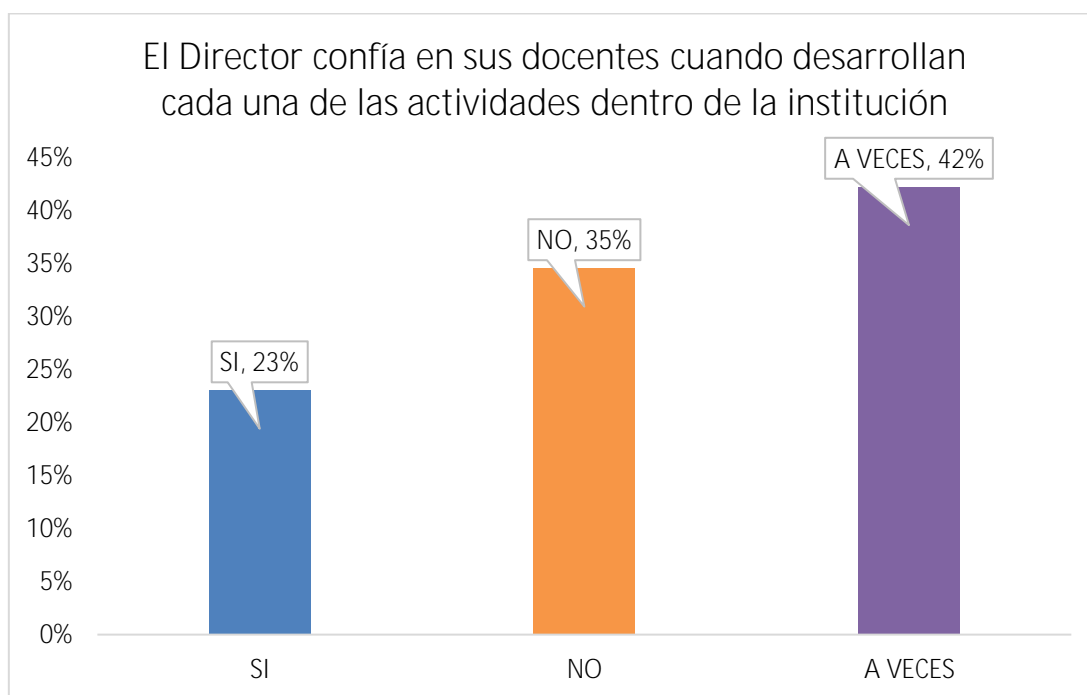


Figura 14 El Director confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución

De la tabla 14 y figura 14, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^o 20332, Huaura. El 23% manifiesta que el director si confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución, el 35% manifiesta que el director no confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución y el 42% manifiesta que el director a veces confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución.

Tabla 15

El Director expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	27%
NO	6	23%
A VECES	13	50%
TOTAL	26	100%

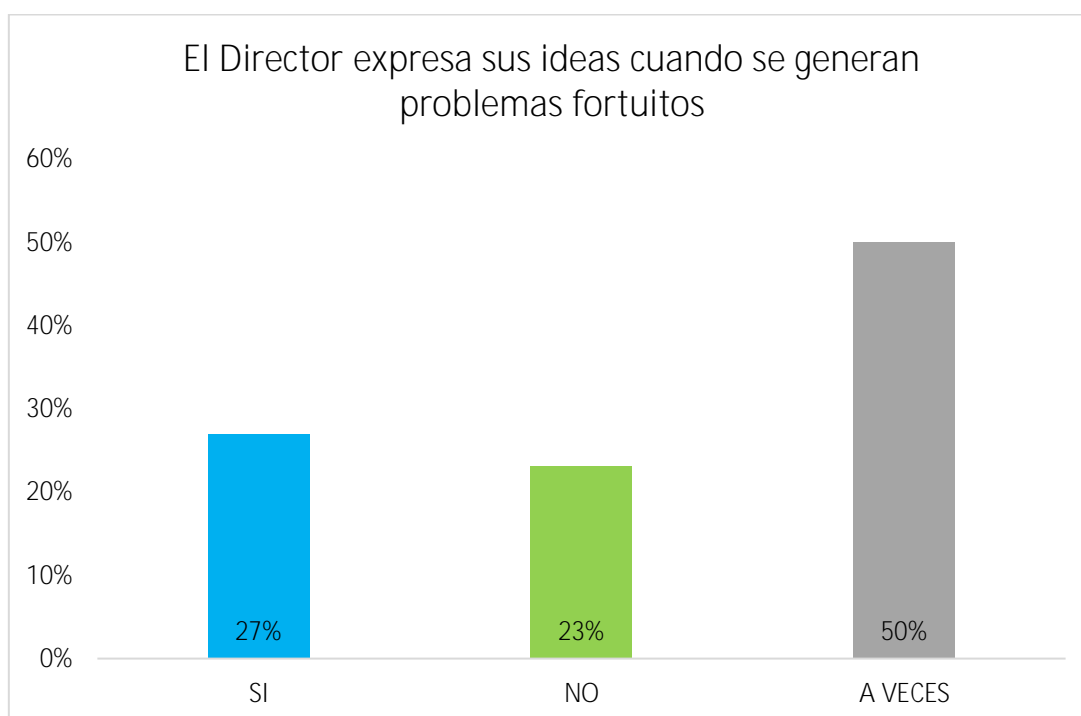


Figura 15 El Director expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos

De la tabla 15 y figura 15, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^o 20332, Huaura. El 27% manifiesta que el director si expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos, el 23% manifiesta que el director no expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos y el 50% manifiesta que el director a veces expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos.

Tabla 16

Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	77%
NO	1	4%
A VECES	5	19%
TOTAL	26	100%

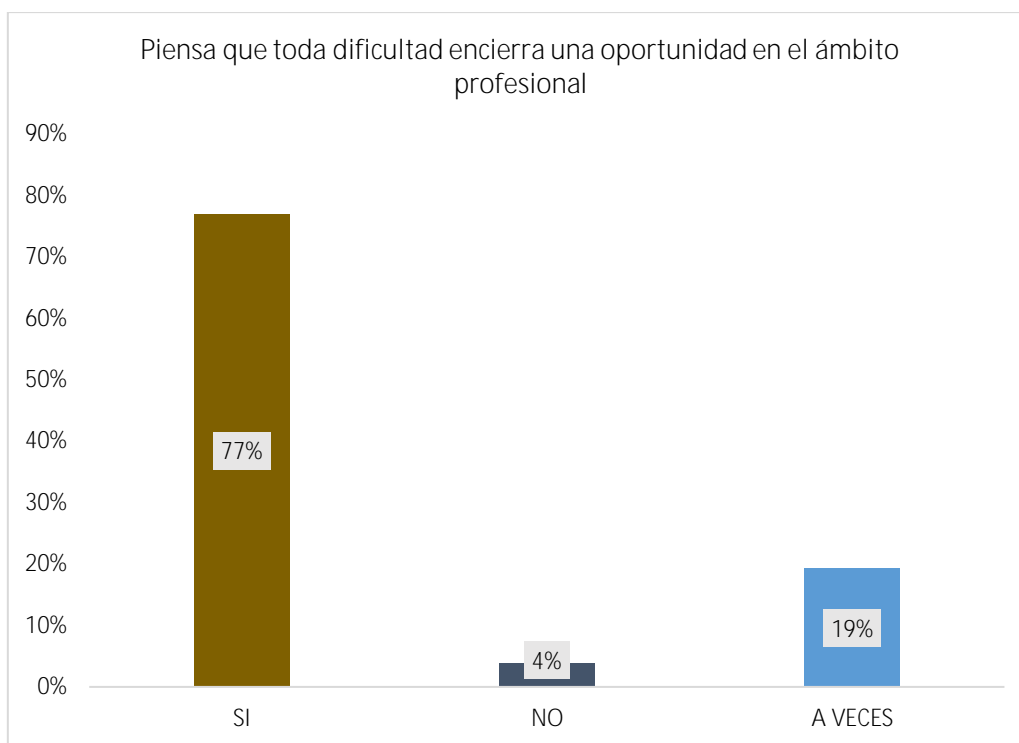


Figura 16 Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional

De la tabla 16 y figura 16, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 77% manifiesta que si piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional, el 4% manifiesta que no piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional y el 19% manifiesta que a veces piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional.

Tabla 17

La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	12%
NO	5	19%
A VECES	18	69%
TOTAL	26	100%

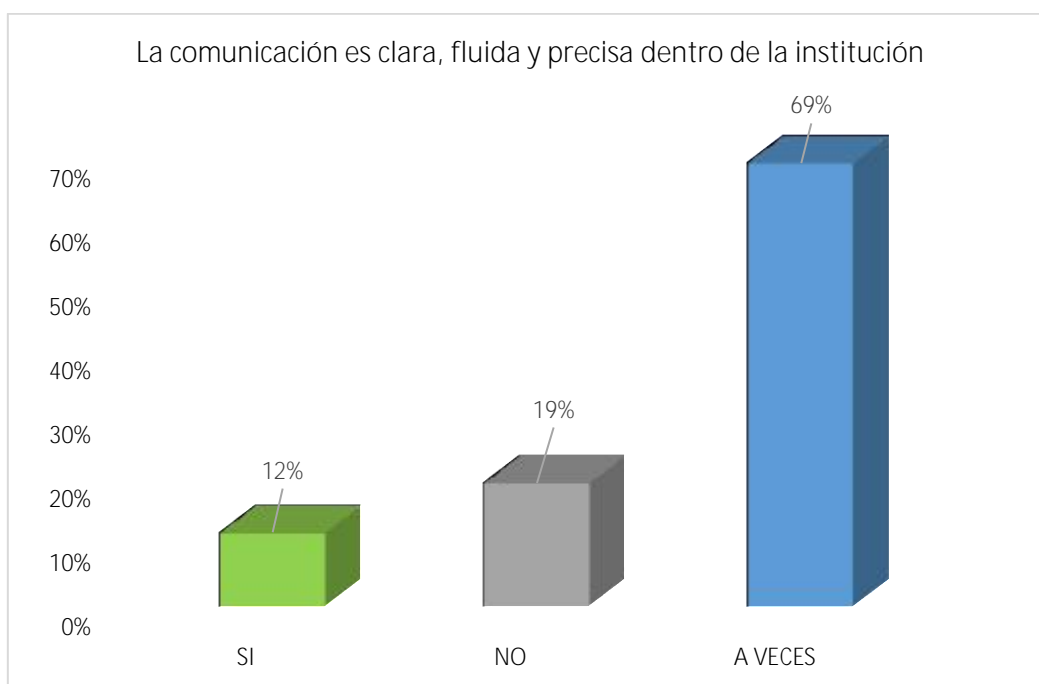


Figura 17 La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución

La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución De la tabla 17 y figura 17, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 12% manifiesta que la comunicación si es clara, fluida y precisa dentro de la institución, el 19% manifiesta que la comunicación no es clara, fluida y precisa dentro de la institución y el 69% manifiesta que la comunicación a veces es clara, fluida y precisa dentro de la institución a.

Tabla 18

Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	8%
NO	8	31%
A VECES	16	62%
TOTAL	26	100%

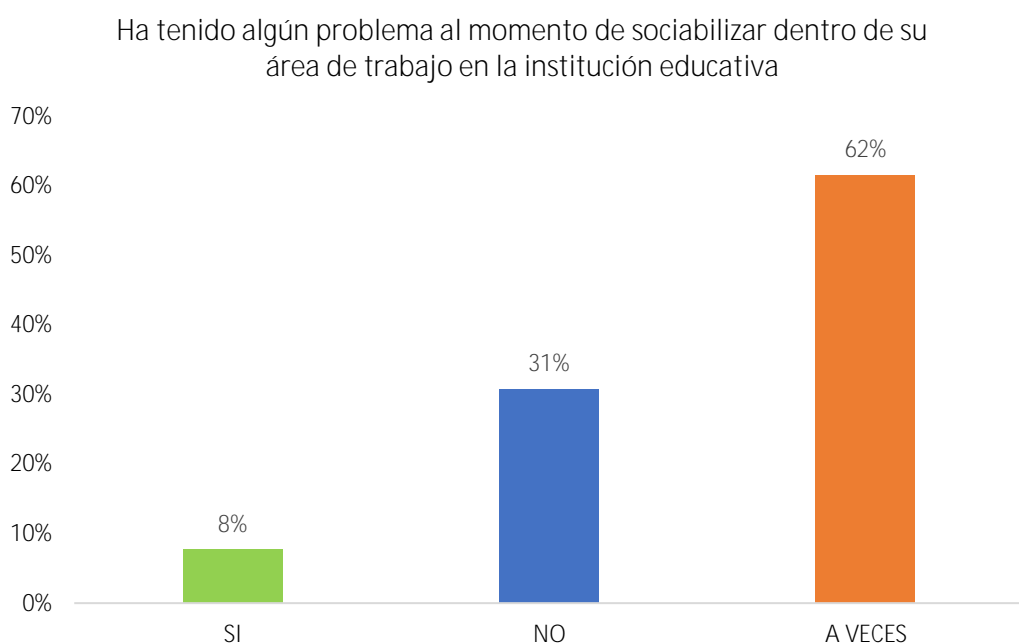


Figura 18 Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa

De la tabla 18 y figura 18, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 8% manifiesta que sí ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa, el 31% manifiesta que no ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa y el 62% manifiesta que a veces ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa.

Tabla 19

Usted como profesional, ¿se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	77%
NO	2	8%
A VECES	4	15%
TOTAL	26	100%



Figura 19 Usted como profesional, ¿se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional

De la tabla 19 y figura 19, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 77% manifiesta que, si se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional, el 8% manifiesta que no se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional y el 15% manifiesta que el a veces se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional.

Tabla 20

Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	58%
NO	5	19%
A VECES	6	23%
TOTAL	26	100%

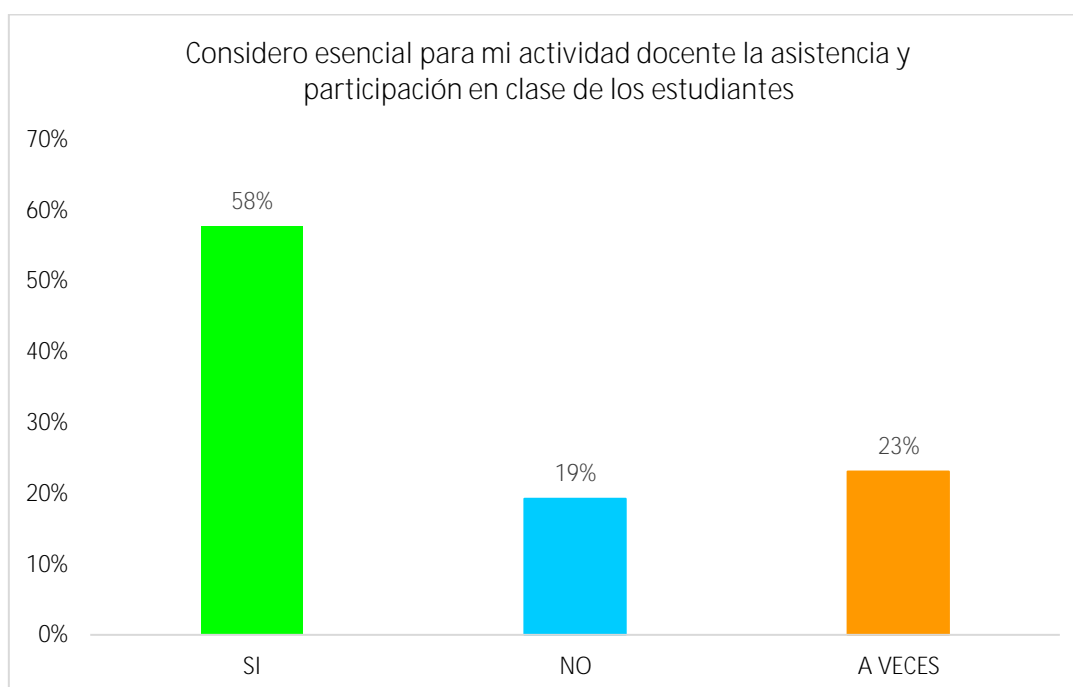


Figura 20 Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes

De la tabla 20 y figura 20, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 58% manifiesta que, si considera esencial para su actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes, el 19% manifiesta que no considera esencial para su actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes y el 23% manifiesta que a veces si considera esencial para su actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes.

Tabla 21

Los recursos didácticos disponibles son suficientes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	42%
NO	10	38%
A VECES	5	19%
TOTAL	26	100%

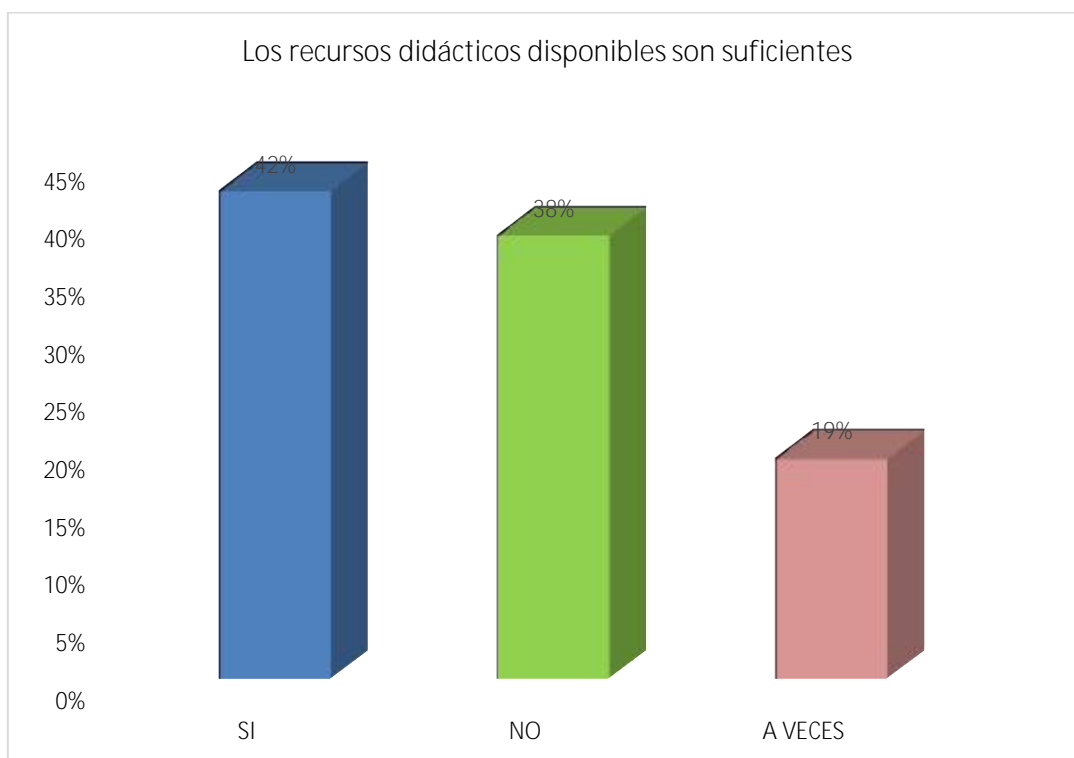


Figura 21 Los recursos didácticos disponibles son suficientes

De la tabla 21 y figura 21, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 42% manifiesta que los recursos didácticos disponibles si son suficientes, el 38% manifiesta que los recursos didácticos disponibles no son suficientes y el 19% manifiesta que los recursos didácticos disponibles a veces son suficientes.

Tabla 22

La actitud de los estudiantes en mis clases ayuda a realizar las actividades correspondientes del día

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	77%
NO	5	19%
A VECES	1	4%
TOTAL	26	100%

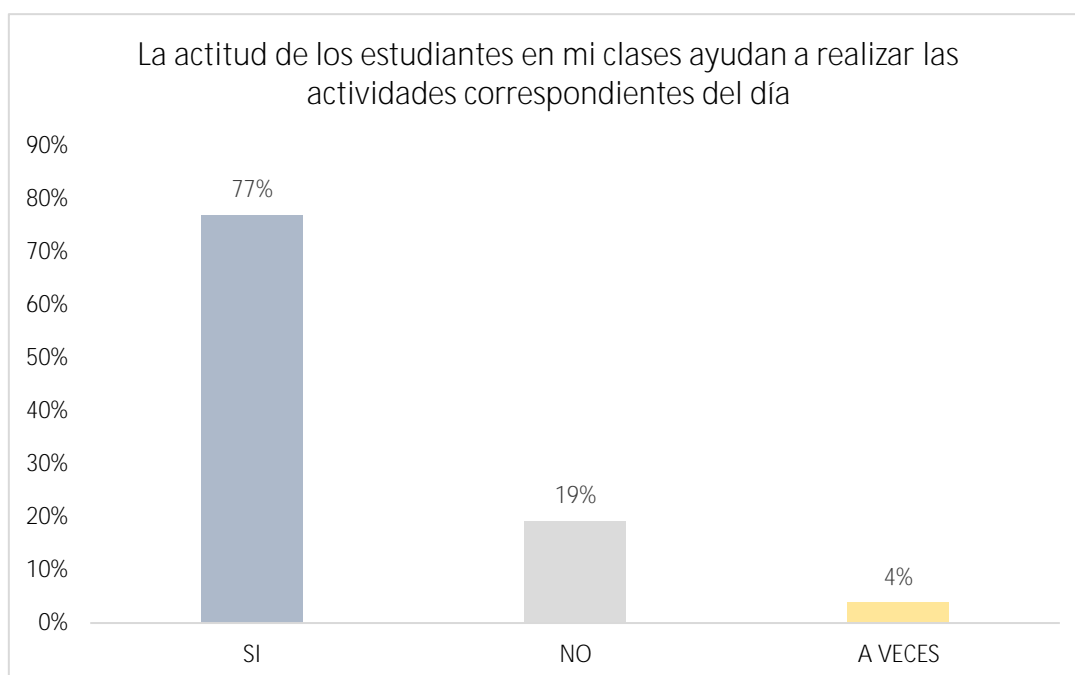


Figura 22 La actitud de los estudiantes en mi clases ayudan a realizar las actividades correspondientes del día

De la tabla 22 y figura 22, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^o 20332, Huaura. El 77% manifiesta que la actitud de los estudiantes en clases si ayudan a realizar las actividades correspondientes del día, el 19% manifiesta que la actitud de los estudiantes en clases no ayuda a realizar las actividades correspondientes del día y el 4% manifiesta que la actitud de los estudiantes en clases a veces ayuda a realizar las actividades correspondientes del día.

Tabla 23

Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	85%
NO	1	4%
A VECES	3	12%
TOTAL	26	100%

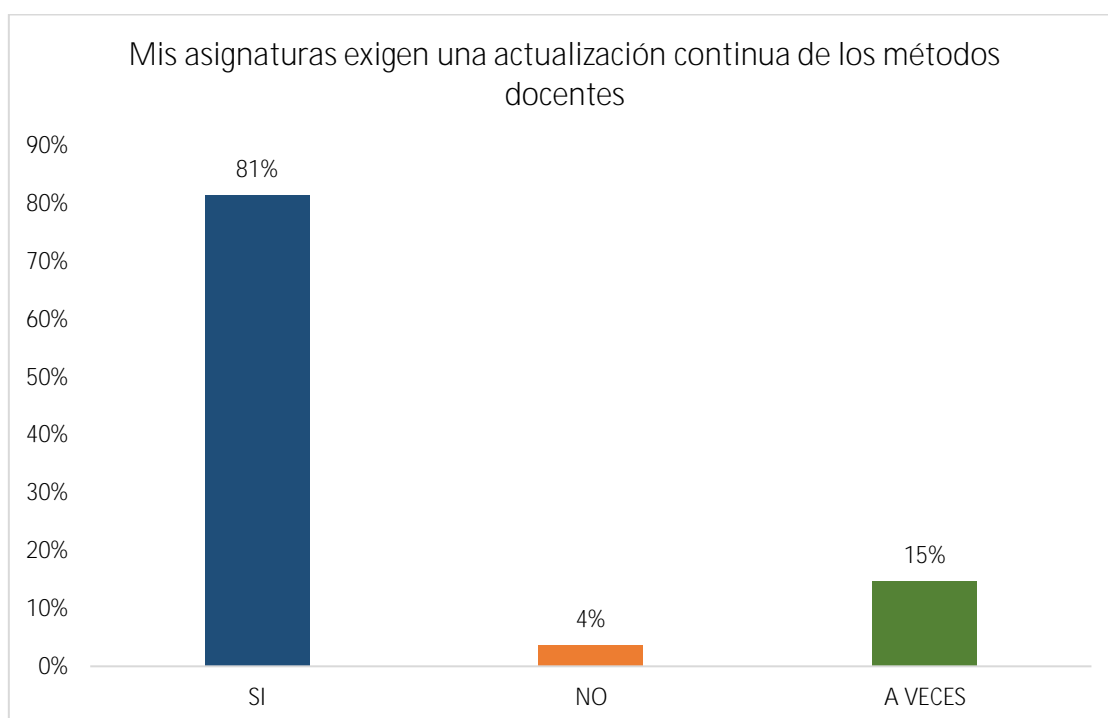


Figura 23 Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes

De la tabla 23 y figura 23, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 85% manifiesta que las asignaturas si exigen una actualización continua de los métodos docentes, el 4% manifiesta que las asignaturas no exigen una actualización continua de los métodos docentes y el 12% manifiesta que las asignaturas a veces exigen una actualización continua de los métodos docentes.

Tabla 24

Están bien definidas las acciones para alcanzar las metas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	42%
NO	15	58%
A VECES	0	0%
TOTAL	26	100%

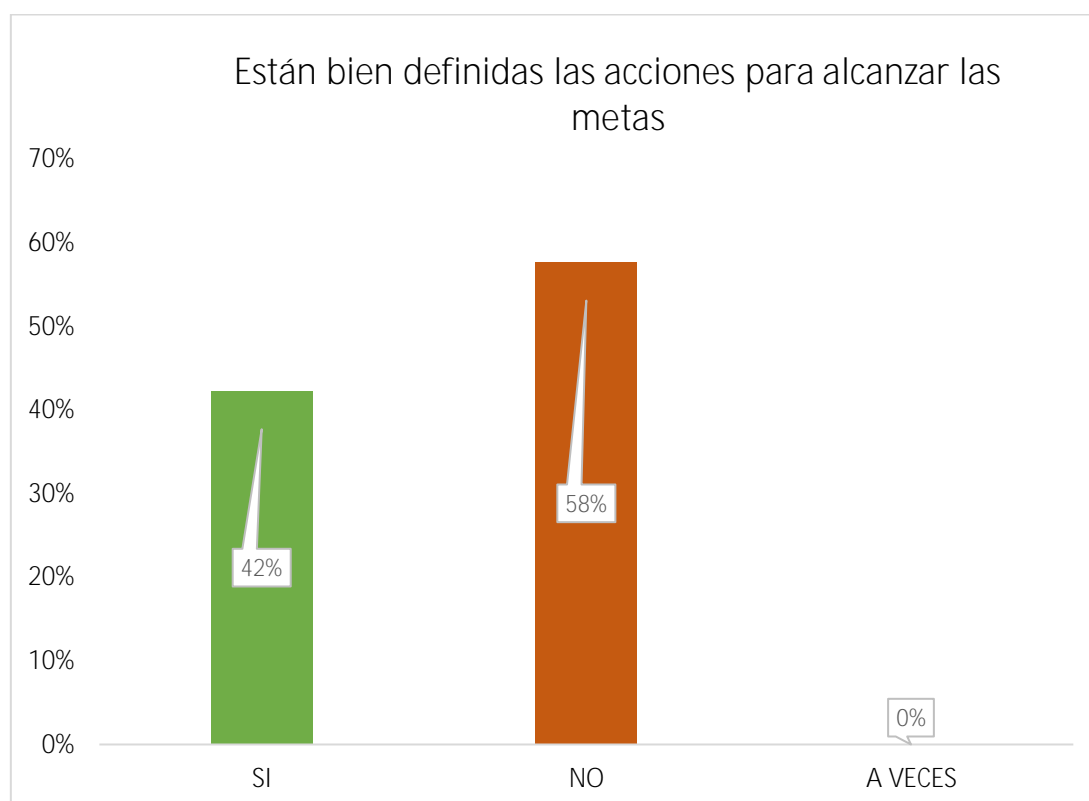


Figura 24 Están bien definidas las acciones para alcanzar las metas

De la tabla 24 y figura 24, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^o 20332, Huaura. El 42% manifiesta que si están bien definidas las acciones para alcanzar las metas y el 58% manifiesta que no están bien definidas las acciones para alcanzar las metas.

Tabla 25

Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	62%
NO	10	38%
A VECES	0	0%
TOTAL	26	100%

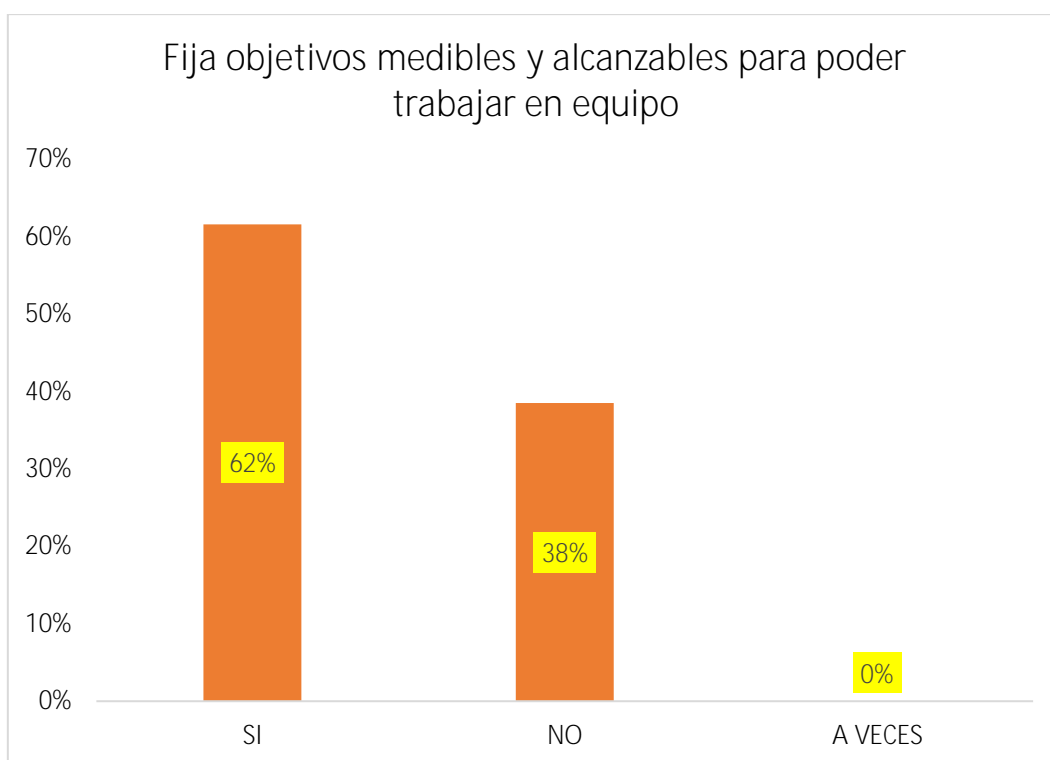


Figura 25 Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo

De la tabla 25 y figura 25, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 62% manifiesta que si fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo y el 38% manifiesta que no fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo.

Tabla 26

Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	50%
NO	13	50%
A VECES	0	0%
TOTAL	26	100%

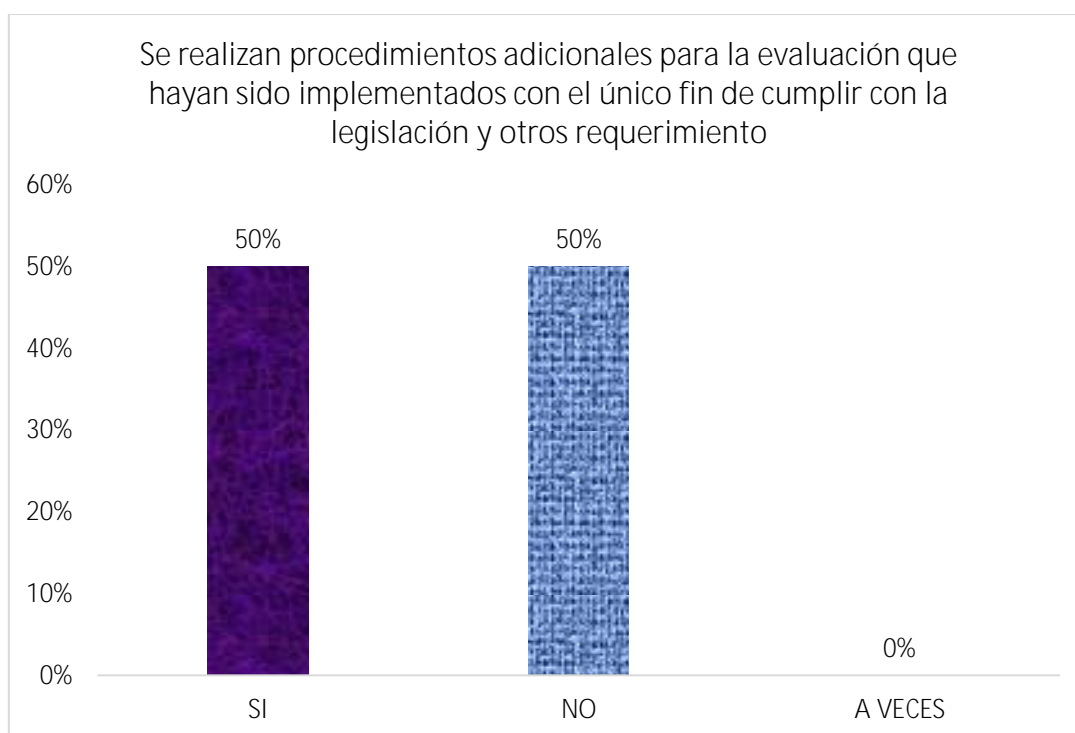


Figura 26 Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos

De la tabla 26 y figura 26, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaaura. El 50% manifiesta que si se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos y el 50% manifiesta que no se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos.

Tabla 27

Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	8%
NO	18	69%
A VECES	6	23%
TOTAL	26	100%

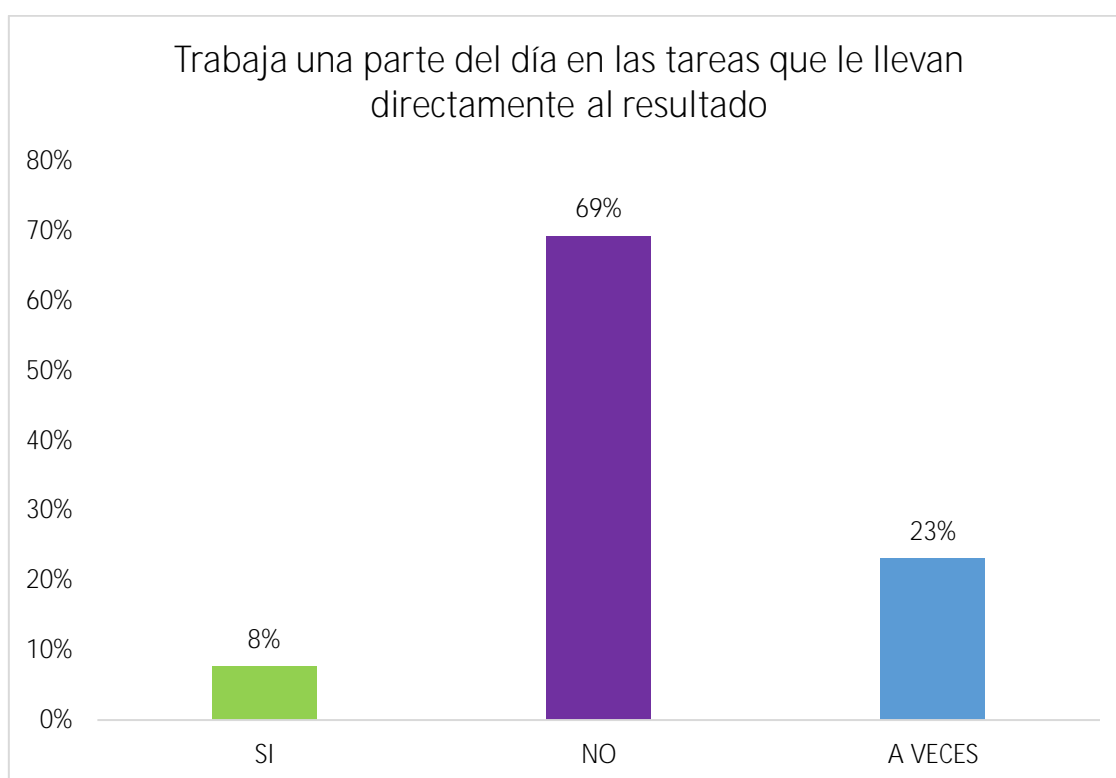


Figura 27 Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado

De la tabla 27 y figura 27, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 8% manifiesta que si trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado, el 69% manifiesta que no trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado y el 23% manifiesta que a veces trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado.

Tabla 28

Conozco los objetivos recogidos en el Plan de Estudios

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	38%
NO	15	58%
A VECES	1	4%
TOTAL	26	100%

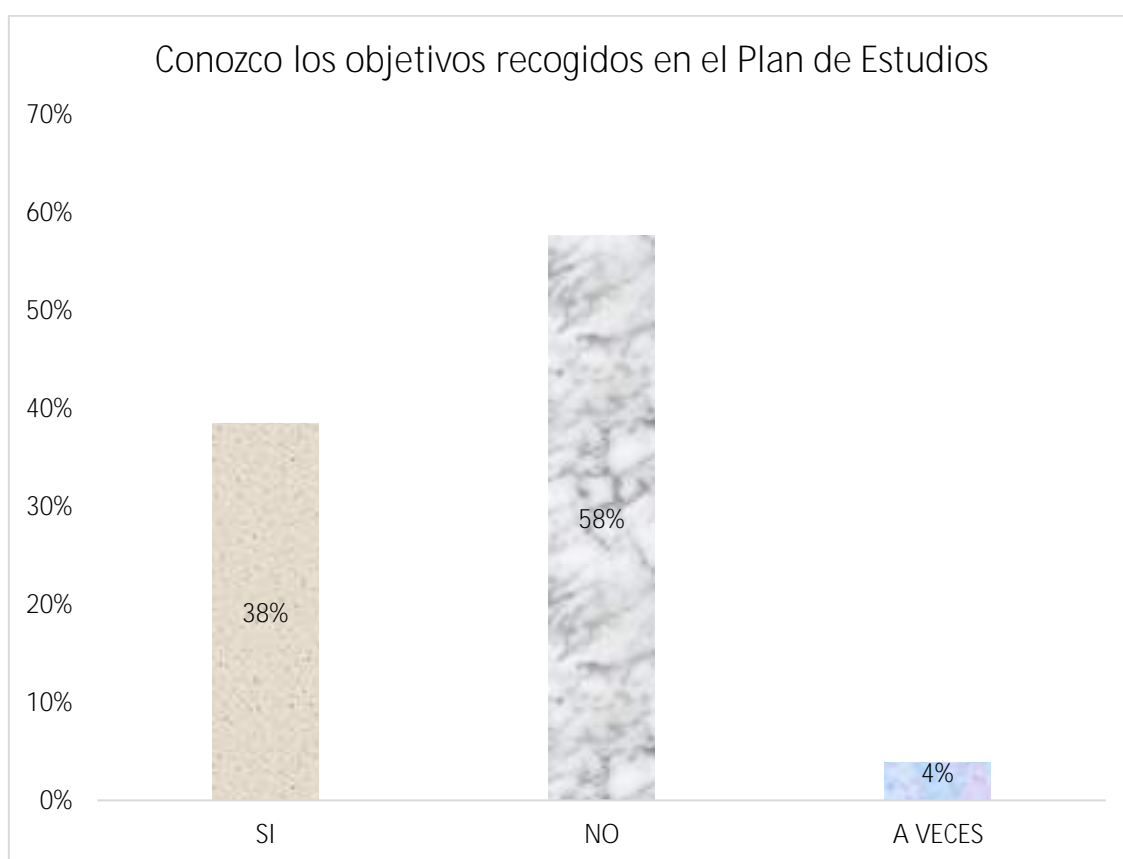


Figura 28 Conozco los objetivos recogidos en el Plan de Estudios

De la tabla 28 y figura 28, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N^a 20332, Huaura. El 38% manifiesta que sí conoce los objetivos recogidos en el Plan de Estudios, el 58% manifiesta que no conoce los objetivos recogidos en el Plan de Estudios y el 4% manifiesta que a veces si conoce los objetivos recogidos en el Plan de Estudios.

Tabla 29

Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	77%
NO	2	8%
A VECES	4	15%
TOTAL	26	100%

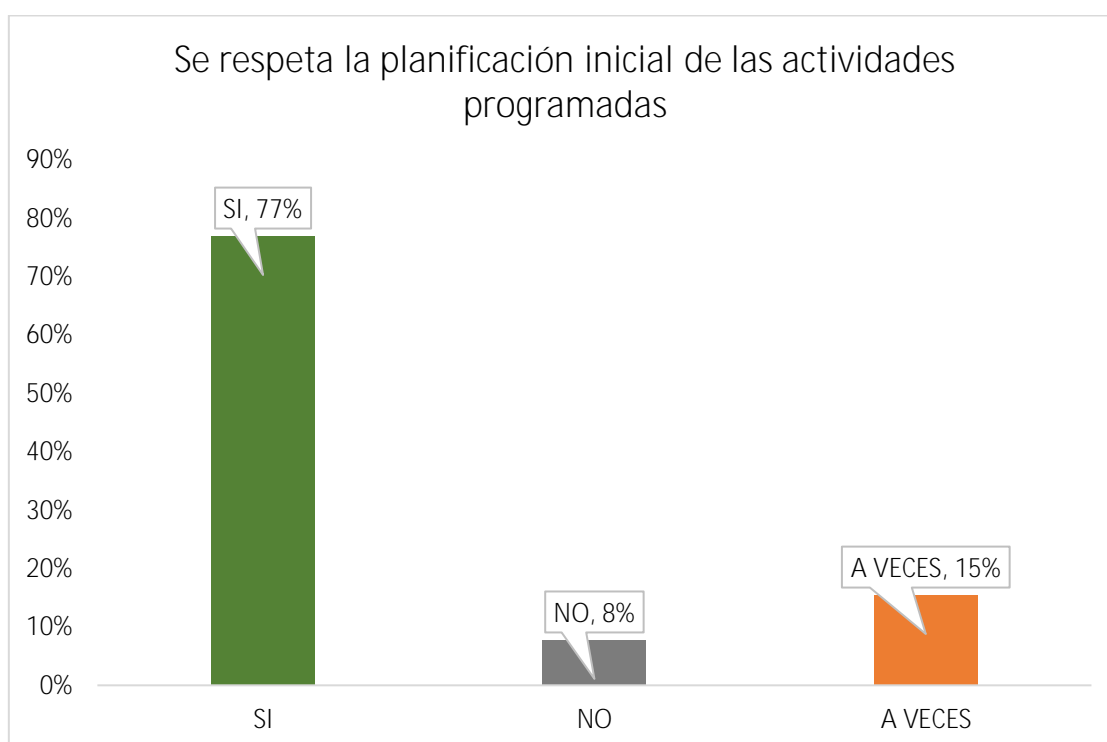


Figura 29 Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas

De la tabla 29 y figura 29, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura. El 77% manifiesta que si respeta la planificación inicial de las actividades programadas, el 8% manifiesta que no respeta la planificación inicial de las actividades programadas y el 15% manifiesta que a veces respeta la planificación inicial de las actividades programadas.

Tabla 30

Considera usted que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	12%
NO	18	69%
A VECES	5	19%
TOTAL	26	100%

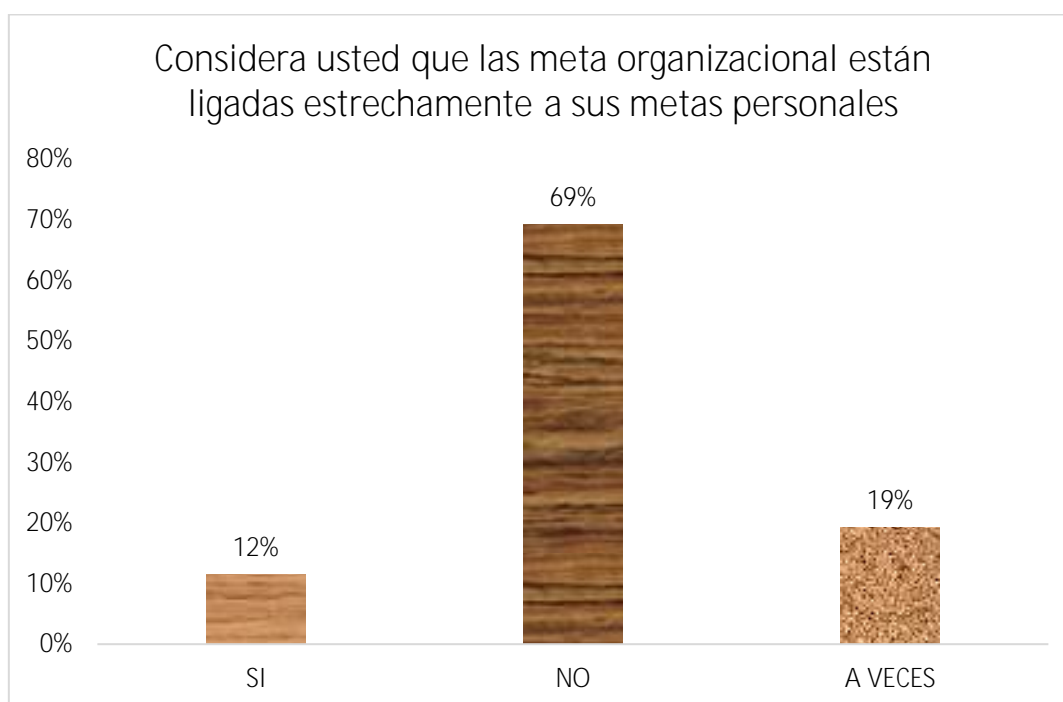


Figura 30 Considera usted que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales

De la tabla 30 y figura 30, se observa que de un total de 1 Director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura. El 12% manifiesta que si considera que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales, el 69% manifiesta que no considera que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales y el 19% manifiesta que a veces si considera que las meta organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. 1. DISCUSIÓN

En base al resultado se acepta la hipótesis general El liderazgo del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.

El resultado obtenido en la investigación tiene similitud con Medina (2017) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” aprobado por la Universidad Técnica de Ambato; su **objetivo** fue “Analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral dentro de las empresas familiares” (p. 04); su **enfoque de investigación** fue mixto cuantitativo- cualitativo (p. 28); su **tipo de investigación** fue descriptiva-correlacional (p. 29); su **población** fue de 195 empresas (p. 31); su **muestra** fue de 129 empresas (p. 32); llegó a la **conclusión** de que: “Se determinó que el liderazgo patriarcal influye mucho en el desempeño laboral debido a que el líder de la empresa familiar tiene la responsabilidad de diferir con sus subordinados, ya sea motivándolos con recompensas, capacitándolos, en parte tomando medidas correctivas cuando no se cumplan las actividades a cabalidad” (p. 60).

5. 2. CONCLUSIONES

Primera: El liderazgo del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020, por lo tanto, se acepta la hipótesis general alternativa.

Segunda: Como se observa en los resultados el liderazgo que predomina por el director en la institución es el liderazgo autoritario lo cual no es tan favorable para la institución porque limita en ocasiones la toma de decisiones por parte de los docentes.

Tercera: El director no fomenta el trabajo en equipo constante lo cual dificulta el eficiente desempeño de algunos de los docentes de la institución que necesitan de otros docentes para realizar sus actividades, más aún cuando hay festividades en la institución.

Cuarta: Una gran parte de los docentes considera que dentro de una dificultad laboral se encuentra una oportunidad laboral, los docentes que consideran tomar las oportunidades necesitan de un guía para poder cumplir con dicho objetivo.

5. 3. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda tener en cuenta la teoría fundamentada en la presente investigación y los resultados obtenidos para mejorar el tipo de liderazgo empleado por el director dentro de la institución que repercuta en el buen desempeño de los docentes de la institución educativa.

Segunda: El director debe tomar charlas y mejorar el tipo de liderazgo que tiene dentro de la institución de tal manera que no perjudique el trabajo de los docentes y les permita a estos tomar decisiones asertivas para la excelencia dentro de su desempeño laboral.

Tercera: Se recomienda al director encomendar trabajos en equipo a los docentes y evaluar su desempeño dentro de este nuevo sistema de trabajo y apoyarlo con charlas que fomenten y motiven el trabajo en equipo voluntario en los docentes.

Cuarta: El director debe evaluar las oportunidades que tienen los docentes y apoyarlos para que puedan cumplir sus objetivos tanto institucionales como personales, el director debe actuar como guía para sus docentes.

CAPÍTULO V: FUENTES DE INFORMACIÓN

6. 1. Fuentes Documentales

Cuadrado, C. (2020). influencia de las habilidades directivas en el desempeño del docente de educación física. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Castillo, V. (2010). Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009. Tesis de Posgrado. Universidad San Ignacion de Loyola, Lima, Perú.

Claros, C. (2019). Liderazgo y Desempeño Laboral de los instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del Senati - Huacho en el año 2018. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Fernández, R. M. (2018). “Liderazgo empresarial y el buen desempeño de los colaboradores en la Clínica Corporación Medica San Martín SAC Tarapoto 2017”. Tesis de Pregrado.

Huerta, W., & Ching, A. (2015). liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del carmen - Huacho - 2014. (*tesis de pregrado*). Facultad de ciencias empresariales, Universiad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú.

Medina, G. (2017). Influencia del Liderazgo Patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Cantón Pelileo. *Tesis de Pregrado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Ortiz, L., & Repuello, J. (2015). Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

Sánchez., D. M. (2012). El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, provincia de Azuay. *Tesis de Pregrado*. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Universidad Técnica de Ambato, Cuenca - Ecuador.

Susanibar, A. (2020). Liderazgo directivo y Desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. *Tesis Posgrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Urizar, S. (2016). Estilos de Liderazgo en el desempeño Laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. *Tesis Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, San Juan Chamelco, Guatemala.

6. 2. Fuentes Bibliográficas

Chiavenato, I. (1986). introduccion a la teoria general de la administracion (Quinta ed.).

Bogota: Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (septima ed.).

Mexico: Mc Graw Hill.

Chiaventato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Santa Fé, Bogotá: McGraw-Hill.

Hernandez. (1999). *Aproximaciones ala discusión sobre el perfil del docente*. San Salvador: II seminario: Taller sobr perfil docecente y estrategias de formación.

6. 3. Fuentes Electrónicas

Facultad de Ciencias Empresariales , Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto-Perú

Gerena, L. (2010). sites.ggoogle. Obtenido de <https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>

Sanchez, J. (04 de Marzo de 2020). *Eficacia*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>

Vasquez, W. (2018). *Estilos de Liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial*, Lima 2017. *Tesis Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Visa. (02 de Febrero de 2015). *Definir las metas de la empresa*. Obtenido de <https://www.visa.com.pe/dirija-su-negocio/pequenas-medianas-empresas/notas-y-recursos/productividad/definir-las-metas-de-la-empresa.html>

Wilson. (1992). *como valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

Anexo

Matriz de consistencia

TÍTULO: EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION

EDUCATAIVA Nª 20332, HUAURA, 2020.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El liderazgo del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Liderazgo del Director</p>	<p>El liderazgo es la habilidad que tienen las personas para dirigir a más personas y esto se vea reflejado en el desempeño laboral, dentro de una institución educativa el director es el encargado de encaminar a los docentes.</p>	<p>X1= Autoritario</p> <p>X2= Democrático</p> <p>X3= Liberal</p> <p>Y1= Eficiencia</p>	<p>X.1.1: toma de decisiones</p> <p>X.1.2: ordenar</p> <p>X.1.3: inspira miedo</p> <p>X.1.4: fija objetivos</p> <p>X.1.5: tiene control</p> <p>X.2.1: participación activa del grupo</p> <p>X.2.2 : agradece</p> <p>X.2.3 : objetivos grupales</p> <p>X.2.4: escucha activa</p> <p>X.2.5: delega tareas</p> <p>X.3.1: dirección de grupo</p> <p>X.3.2: control del grupo</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño de los</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo autoritario del director y el desempeño de los</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>El liderazgo autoritario del director se relaciona con el desempeño de los docentes de</p>				

<p>docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020?</p>	<p>docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo democrático del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo liberal del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.</p>	<p>la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.</p> <p>El liderazgo democrático del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.</p> <p>El liderazgo liberal del director se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20332, Huaura, 2020.</p>	<p>VARIABLE</p> <p>DEPENDIENT</p> <p>E</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>El desempeño es el reflejo de las tareas desempeñadas por una persona dentro de un cargo, en la institución educativa el desempeño laboral se ve reflejado en los docentes de cómo estos desempeñan sus funciones para lograr el buen aprendizaje de cada uno de los estudiantes de la institución educativa.</p>	<p>Y2= Eficacia</p>	<p>X.3.3: motivación</p> <p>X.3.4: seguridad en el grupo</p> <p>X.3.5: aporta soluciones</p> <p>Y.1.1 Inteligencia y pensamiento creativo</p> <p>Y.1.2 Comunicadores eficaces</p> <p>Y.1.3 Habilidades interpersonales fuertes</p> <p>Y.1.4 Ética</p> <p>Y.2.1 Cumplimiento de metas</p> <p>Y.2.2 Cumplimiento de objetivos</p> <p>Y.2.3 Capacidad para la consecución de tareas</p> <p>Y.2.4 Las acciones tienen resultados específicos y controlados</p>
---	---	---	--	--	---------------------	--



ENCUESTA

AL DIRECTOR Y LA REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATAIVA Nª 20332, HUAURA, 2020.

OBJETIVO: Conocer la opinión del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020.

INSTRUCCIÓN

El suscrito está realizando una investigación sobre el liderazgo del director y su repercusión en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Nª 20332, Huaura, 2020. Para el efecto solicito su pleno apoyo respondiendo a las siguientes preguntas.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

1=Si;

2=No;

3 =A veces

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

LIDERAZGO			
I. Liderazgo Autoritario. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación		
	1	2	3
1. ¿El Director toma las decisiones que permitan avanzar a la institución?			
2. ¿El Director fija las tareas que deben hacerse durante el día?			
3. ¿El Director hace sentir a los docentes que él es el que manda?			
4. ¿Cuándo se establecen objetivos, el Director hace participar a los docentes?			
5. ¿Al Director le gusta tener a los docentes bajo sus órdenes?			
II. Liderazgo Democrático. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación		
	1	2	3
6. ¿Considera usted en muchos aspectos al Director como modelo a imitar?			
7. ¿El Director agradece las buenas acciones de los docentes?			
8. ¿El Director intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente?			
9. ¿El Director es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta?			
10. ¿El Director organiza actividades nuevas sin temor al fracaso?			
III. Liderazgo Liberal. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación		
	1	2	3
11. ¿El Director inspira confianza para seguirlo como guía?			
12. ¿Crees tú que el Director actúa como árbitro para dirimir los problemas?			
13. ¿El Director toma iniciativa de emprender alguna nueva forma de enseñanza?			
14. ¿El Director confía en sus docentes cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la institución?			
15. ¿El Director expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos?			

DESEMPEÑO DOCENTE			
I. Eficiencia. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación		
	1	2	3

1.	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional?			
2.	¿La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución?			
3.	¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa?			
4.	Usted como profesional, ¿se implica en la difusión de valores éticos en su actividad laboral institucional?			
5.	Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes			
6.	¿Los recursos didácticos disponibles son suficientes?			
7.	¿La actitud de los estudiantes en mi clases ayudan a realizar las actividades correspondientes del día?			
8.	¿Mis asignaturas exigen una actualización continua de los métodos docentes?			
II. Eficacia. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación		
		1	2	3
9.	¿Están bien definidas las acciones para alcanzar las metas?			
10.	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?			
11.	¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?			
12.	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?			
13.	Conozco los objetivos recogidos en el Plan de Estudios			
14.	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas			
15.	¿Considera usted que las metas organizacional están ligadas estrechamente a sus metas personales?			

Mg. Luis Alberto Matos Pineda
ASESOR

Dra. Marcelo Angulo Norvina Marlena
PRESIDENTE

Dra. Rojas Rivera Paulina Celina
SECRETARIO

Mg. Gutierrez Bravo Carlos Alberto
VOCAL