



Universidad José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**El liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución
Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión
Educativa con Mención en Pedagogía**

Autora

Lisi Cledia Navarrete Rojas

Asesor

Dr. Eustorgio Godoy Benavente Ramírez

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

FACULTAD DE : Educación

ESCUELA PROFESIONAL: Posgrado – Maestría.

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lisi Cledia Navarrete Rojas	21811301	03/04/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Eustorgio Godoy Benavente Ramírez	15646678	0000-0001-8791-0987
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Julia Marina Bravo Montoya	15724272	0000-0002-2286-1827
Dra. Mariela Espinoza Vizquerra	16017477	0000-0003-3094-2755
Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	0000-0002-1284-7255

ANEXO 08

DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR Y ASESOR

Yo Lisi Cledia Navarrete Rojas, identificado con D.N.I N° 21811301, declaro bajo juramento que la investigación titulada:

El liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Es ASESORADO: Por **Dr. Eustorgio Godoy Benavente Ramírez**

Con código **0000-0001-8791-0987** y DNI N° **15646678**

Adscrito a la Facultad de Educación es original,

Para optar el Grado Académico de: Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Pedagogía.

El cual será desarrollada de manera: Individual ☒ grupal ☐

Firmo la Declaración Jurada, doy fe y conformidad que la investigación es inédita y debidamente referenciada, caso contrario, me someto a la sanción correspondiente.

Huacho, 17 de febrero del 2025

Firma manuscrita del Dr. Eustorgio G. Benavente Ramírez sobre un sello que contiene su nombre y el código CPPe 077485.

Firma y sello del Asesor

DNI N.º15646678

CODIGO ORCID N.º0000-0001-8791-0987

Firma manuscrita de Lisi Cledia Navarrete Rojas.

Firma del investigador

DNI N.º 21811301

TESIS

**EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 21626 JESÚS DE NAZARET**

JURADO EVALUADOR

**Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA
PRESIDENTA**

**Dra. MARIELA ESPINOZA VIZQUERRA.
SECRETARIA**

**DRA. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO
VOCAL**

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico en especial a mi madrecita Hermenegilda Justina Rojas Ñaupá, por su amor y apoyo incondicional, a mis tres grandes amores, mis amados hijos, Daril, Jade y Yazuri, y a mis queridos hermanos: Marlene, Catalina, Rafael y Ulises. Asimismo, a mi creador, mi Dios, porque sin él no hubiera sido posible que culminara con éxito esta tesis.

Lisi Cledia Navarrete Rojas

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud infinita en primer lugar a Dios por estar siempre conmigo, por ser mi fortaleza. A mi amada familia, mi madre y mis tres hijos, quienes me impulsaron y motivaron a seguir adelante. También agradezco a mi asesor de esta tesis, quien me ha guiado hasta su culminación. A mis amigos y a todas aquellas personas que han hecho posible que alcance esta meta.

Lisi Cledia Navarrete Rojas.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	i
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	14
1.5 Delimitaciones del estudio	14
1.6 Viabilidad del estudio	14
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.1.1 Investigaciones internacionales	15
2.1.2 Investigaciones nacionales	16
2.2 Bases teóricas	17
2.3 Definición de términos básicos	24
2.4 Hipótesis de investigación	24

2.4.1 Hipótesis general	24
2.4.2 Hipótesis específicas	24
2.5 Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III	27
METODOLOGÍA	27
3.1 Diseño metodológico	27
3.2 Población y muestra	27
3.2.1 Población	27
3.2.2 Muestra	27
3.3 Técnicas de recolección de datos	27
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	27
CAPÍTULO IV	28
RESULTADOS	28
4.1 Análisis de resultados	28
4.2 Contrastación de hipótesis	67
CAPÍTULO V	71
DISCUSIÓN	71
5.1 Discusión de resultados	71
CAPÍTULO VI	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1 Conclusiones	72
6.2 Recomendaciones	72
REFERENCIAS	74
7.1 Fuentes bibliográficas	74
7.2. Fuentes electrónicas	76
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	28
Tabla 2:	29
Tabla 3:	30
Tabla 4:	31
Tabla 5:	32
Tabla 6:	33
Tabla 7:	34
Tabla 8:	35
Tabla 9:	36
Tabla 10:	37
Tabla 11:	38
Tabla 12:	39
Tabla 13:	40
Tabla 14:	41
Tabla 15:	42
Tabla 16:	43
Tabla 17:	44
Tabla 18:	45
Tabla 19:	46
Tabla 20:	47
Tabla 21:	48
Tabla 22:	49
Tabla 23:	50
Tabla 24:	51
Tabla 25:	52
Tabla 26:	53
Tabla 27:	54
Tabla 28:	55
Tabla 29:	56
Tabla 30:	57
Tabla 31:	58
Tabla 32:	59
Tabla 33:	60
Tabla 34:	61
Tabla 35:	62
Tabla 36:	63
Tabla 37:	64
Tabla 38:	65
Tabla 39:	66
Tabla 40:	67
Tabla 41:	68
Tabla 42:	69
Tabla 43:	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	28
Figura 2:.....	29
Figura 3:.....	30
Figura 4:.....	31
Figura 5:.....	32
Figura 6:.....	33
Figura 7:.....	34
Figura 8:.....	35
Figura 9:.....	36
Figura 10:.....	37
Figura 11:.....	38
Figura 12:.....	39
Figura 13:.....	40
Figura 14:.....	41
Figura 15:.....	42
Figura 16:.....	43
Figura 17:.....	44
Figura 18:.....	45
Figura 19:.....	46
Figura 20:.....	47
Figura 21:.....	48
Figura 22:.....	49
Figura 23:.....	50
Figura 24:.....	51
Figura 25:.....	52
Figura 26:.....	53
Figura 27:.....	54
Figura 28:.....	55
Figura 29:.....	56
Figura 30:.....	57
Figura 31:.....	58
Figura 32:.....	59
Figura 33:.....	60
Figura 34:.....	61
Figura 35:.....	62
Figura 36:.....	63
Figura 37:.....	64
Figura 38:.....	65
Figura 39:.....	66

RESUMEN

Objetivo: determinar cómo se relaciona el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, se utilizó método, deductivo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, como materiales la encuesta, cuestionario, obteniendo el siguiente resultado: la estadística Rho de Spearman nos arroja 0,659, indicándonos una relación moderada entre los variables estudiados, y una significancia de 0,000 menor que 0,05, indicándonos una correlación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Conclusiones: El liderazgo del director de una institución educativa es sumamente importante en la los trabajadores académicos para fortalecer el desempeño del docente y el desarrollo institucional.

Palabras claves: Liderazgo, desempeño docente, liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

ABSTRACT

Objetivo: determinar cómo se relaciona el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, se utilizó método, deductivo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, como materiales la encuesta, cuestionario, obteniendo el siguiente resultado: la estadística Rho de Spearman nos arroja 0,659, indicándonos una relación moderada entre los variables estudiados, y una significancia de 0,000 menor que 0,05, indicándonos una correlación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Conclusiones: El liderazgo del director de una institución educativa es sumamente importante en la los trabajadores académicos para fortalecer el desempeño del docente y el desarrollo institucional.

Keywords: Liderazgo, desempeño docente, liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo del director es sumamente relevante en las instituciones educativas, porque guía el proceso del desarrollo institucional, realiza gestiones encaminados al fortalecimiento de las acciones educativas pedagógicas y administrativas. Vela por el desempeño de cada uno de sus subordinados en cumplimiento de las metas u objetivos planificados por la institución educativa, así mismo el desempeño docente como función inherente en la enseñanza y aprendizaje permiten incentivar activamente la acción educativa. Nuestro trabajo está dividido en:

Capítulo I: Identificación, planteamiento y formulación del problema de investigación.

Capítulo II: Marco Teórico.

Capítulo III: Metodología de estudio.

Capítulo IV: Resultados de la investigación.

Capítulo V: Discusión de resultados.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.

.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Vivimos en un tiempo en que la educación ha tomado gran importancia en nuestra sociedad. Por parte del gobierno las medidas hacia la mejora educativa se evidencian desde hace una década aproximadamente, y el aspecto que se está tomando en cuenta de manera relevante es el desempeño docente, debido a que en los últimos tiempos se viene cuestionando el accionar de los docentes en su quehacer laboral debido al deficiente aprendizaje de los estudiantes, determinado por los bajos resultados en las evaluaciones nacionales e internacionales llevadas a cabo.

Diferentes medidas se han tomado al respecto, como la distribución gratuita de textos a los estudiantes, control de las horas efectivas del aprendizaje por parte de los directivos hacia los docentes, utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), capacitación y actualización permanente a los docentes, etc. Asimismo, reformar la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos con un liderazgo eficaz gerencial que un individuo posee para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Investigaciones en el campo de la educación muestran que el liderazgo pedagógico del directivo, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes.

Sin embargo, los problemas subsisten, y es en estas circunstancias donde se ha creído por conveniente analizar el ejercicio laboral del profesional de la educación en relación al liderazgo pedagógico del director en la realidad de una Institución Educativa de la provincia de Barranca, que pertenece a la región Lima- Provincias.

El presente estudio desarrollará la acción de los directivos como influencia clave en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes a través de la calidad de la práctica

docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. Por lo que se afirma que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es potente.

En este contexto, en la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret ubicada en el distrito de Barranca se pretende realizar la presente investigación para que los directivos tomen una posición de liderazgo específicamente en el ámbito pedagógico que redunde en un mejor desempeño de los docentes y por lo tanto en los aprendizajes de los estudiantes, que es el fin último que se persigue.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo autocrático del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret?

¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret?

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional del director y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar cómo se relaciona el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona el liderazgo autocrático del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Determinar cómo se relaciona el liderazgo democrático del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

1.4 Justificación de la investigación

Práctica: La investigación ayudará mejorar el liderazgo del director fortaleciendo de esta manera la gestión de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret de la ciudad de Barranca.

Teórica: Contribuirá con aporte teórico sobre el liderazgo del director y el desempeño docente.

Metodología: El estudio ayudará abrir nuevos caminos para mejorar el liderazgo, dado que es vital para el desarrollo de una institución educativa.

1.5 Delimitaciones del estudio

Espacial: Se desarrollará Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, Barranca.

Metodología: La investigación tiene alcance correlacional.

Contenido: Se limita a las variables pertinentes con el objetivo de la investigación.

1.6 Viabilidad del estudio

- Disponibilidad de recursos financieros.
- Apoyo de los directivos de la institución Educativa para la recolección de datos empíricos.
- Referencias, pertinentes y actualizados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Bolívar, (2015) en su tesis, *evaluar el liderazgo pedagógico de la dirección escolar. revisión de enfoques e instrumentos*. Tuvo como objetivo determinar el liderazgo pedagógico e instrumentos utilizados en la institución educativa, para ello utilizó el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, concluyendo, El director pedagógico es el ente responsable, para el éxito de la institución educativa juntamente con los docentes y estudiantes.

Raxuleu, (2014) en su tesis, *liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C.A.)* Tuvo como objetivo describir la afinidad del liderazgo del director con el desempeño docente, utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con un resultado alta de vinculación con el desempeño docente. Conclusión: El liderazgo del director incide en cada uno de los docentes.

Acosta, (2017) en su tesis *estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga Del Espinal*, tuvo como objetivo determinar estilos de liderazgo y la gestión directiva, utilizó el enfoque cuantitativo, obteniendo como resultado la aceptación de los estudiantes ejercer el liderazgo transformacional. Conclusión, el liderazgo transformacional conduce a una gestión eficiente.

Gomes y Gomes , (2016) en su trabajo, *evaluación de desempeño docente: una mirada al perfil del maestro colombiano instalado en el discurso empresarial*, Tuvo como objetivo determinar la evaluación del desempeño docente y el perfil del maestro colombiano, utilizó como metodología el análisis del discurso. Concluyendo, la cultura evaluativa mejora el perfil del maestro colombiano.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Prada, (2015) en su tesis, el estilo del liderazgo *del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, Región Lima-Provincias-2013*. Tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo del director y el desempeño docente, utilizó la metodología cuantitativa, no experimental, transaccional, correlacional, tuvo como resultado, estadística significativa de acuerdo al modelo de regresión logística $p = 0.034$ y 0.023 menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$. Conclusión, el liderazgo del director tiene una relación significativa con el desempeño docente.

Ruiz de la Cruz , (2011) en su tesis, influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte. Tuvo como objetivo determinar la incidencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de la institución educativa, metodología, deductiva, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, encontrando como resultado un correlacional estadístico de $0,57$ y $0,56$ respectivamente. Conclusión, el estilo de liderazgo tiene una incidencia significativa en el desarrollo de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán

| Chavez , (2017) en su tesis, desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo, tuvo como meta establecer la evaluación al desempeño docente por los estudiantes VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo. Metodología, deductivo, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, obteniendo la siguiente conclusión: que no existe diferencia significativa de frecuencias con respecto a desempeño docente.

Aguirre, (2015) en su tesis, desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, tuvo como objetivo determinar la relación del desempeño docente y el rendimiento académico, utilizó como metodología la deducción, de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, obteniendo como resultado 67% en proceso, el 23% nivel de logro, llegando a una conclusión, que el desempeño docente y el rendimiento académico tiene una relación moderada.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

El liderazgo es la habilidad que poseen las personas para guiar a un grupo de personas como manifiesta Fiedler (1961) citado por Kreitner, Kinicki (1997), y Gomes C. , (s/f) “el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo” (p.64) así mismo (French & Bell, 1996) Citado por Gomes C. , (s/f) refiere que el liderazgo es un “proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas”.(p.64) El líder influye en los miembros del grupo, hace que las personas les siga a conseguir una meta previamente planificada. Es la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta (Liderazgo tema 8, s.f., parr.1) El líder hace que los miembros del grupo realicen acciones sin coacción alguna para desarrollar una actividad con productividad óptima, como lo refiere (García, 2011) Citado por Giraldo, (2014) :

El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores (p.15)

Hay líderes que influyen con sus acciones dignas para el desarrollo de una comunidad, con organización certera para vencer dificultades que tiene la comunidad como lo manifiesta Siliceo, Cáseras y González (1999) citado Zuzama, (2014) que el Líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales” (p.5)

a. Liderazgo autocrático

El líder autocrático es quien define las políticas de gobierno de una determinada organización para que los miembros del grupo acaten y realicen acciones, tal como se ha

diseñado en la estructura de la organización como manifiesta Ayala, (2015) “El rol del líder autocrático consiste en supervisar estrictamente que la totalidad de las actividades realizadas por el trabajador cumplan con estándares previamente establecidos” (parr.3) El líder monitorea y hace seguimiento las actividades que realiza cada miembro del grupo, tal como estipula la política organizacional, él es quien decide la calidad de la productividad enfatizando en cada uno de los miembros del grupo como refiere (Hurtado, 2016) citando por (Warrick, 1981) y Colina, (s/f):

El líder autocrático se caracteriza por un alto énfasis en el rendimiento y un bajo énfasis en las personas. Asume que las personas son perezosas, irresponsables y poco fiables, y que la planificación, organización, control y la toma de decisiones deben realizarse por el líder con una mínima participación de otras personas. Se basa en la autoridad, el poder, la manipulación y el trabajo fuerte para conseguir hacer bien las cosas (p.2)

El poder del líder autocrático no está en su carisma, sino en normas elaborados de una manera autocrática considerando a los miembros del grupo como simples trabajadores que deben cumplir sus funciones encomendados y la responsabilidad está en el líder.

El líder autocrático es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador (...) se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones. (Liderazgo autocrático, s.f., parr.1)

b. Liderazgo democrático

El liderazgo democrático delega funciones, la responsabilidad del gobierno no solo descansa en una sola persona, sino es compartida con los miembros de la institución que pertenecen como manifiesta Lewin (1951) citado por Mariuxi, I. (2017) El “liderazgo democrático también llamado liderazgo participativo describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas, emplea la retroalimentación como una oportunidad para

dirigir”(p.158) Este tipo de liderazgo fomenta la participación de los subordinados con creatividad y criticidad haciendo que los ordenados sean líderes de sus funciones como manifiestan los autores:

Max Weber: El líder democrático toma como resultado la participación, la responsabilidad de los subordinados.

Goleman: Cumplen sus metas y objetivos de manera estratégica resolviendo dificultades en conjunto.

Kurt Lewin: La toma de decisiones no es unilateral, sino el resultado de un consenso.

Características

- Acepta sugerencias.
- Vela por la organización y su funcionamiento óptimo.
- Con poder de decisión.
- Todos son importantes para la buena marcha de la organización.
- Las decisiones son producto de una asamblea y debe respetarse hasta el final.
- Algún problema debe ser de conocimientos de todos para su solución.
- Son distinguido como los mejores después de una actividad realizada.

c. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional cambia a los miembros de un grupo institucional a través de sus influencias que la actividad debe ser colectivo y no individual como lo manifiesta (Bass, 1985, p.20) citado por Mendoza & Ortiz, (2006) “El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p.120) así como manifiesta Méndez (2009) citado por Odris González*, (2013) “el liderazgo transformacional expuesto por Bernardo Bass, tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones” (p.360) en esa misma línea Cardona (2005) citado por Odris González*, (2013) expresa:

El liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente. Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores” (p. 61)

Este tipo de líder tiene un pensamiento abierto, certero, visionario, permeable al cambio, a la innovación como manifiesta Leitwood (1999) citado por (Odris González*, 2013):

El liderazgo transformacional es el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes. Este liderazgo motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, produciendo cambios en los grupos, organizaciones y en la sociedad, acoplándose perfectamente en la dinámica desarrollada en las organizaciones educativas y en especial las de educación superior (p.360)

Estos cambios pasan por el manejo de la conciencia, por la fortaleza de sí mismo y de las demás personas que integran el grupo productivo en beneficio de todos.

Características según Odris González*, (2013)

- a. Influencia idealizada: Es la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza, respeto.
- b. Consideración Individual: Es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación.,
- c. Estimulación Intelectual: El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes.
- d. Motivación Inspiracional: El líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores.

e. Tolerancia psicológica: El líder usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas.³⁶¹

2.2.2 Desempeño docente

El desempeño docente son actividades que realiza el docente en el proceso enseñanza y aprendizaje para el logro de competencias de los estudiantes como cita Palomino, (2012) a:

Chiavenato, I. (2010) quien manifiesta como las “acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.29)

Dolan, S y otros. (2003) el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (p. 29).

El buen desempeño son las acciones realizadas con óptima productividad como lo define MINEDU en el Marco de Buen Desempeño Docente, (2012) los dominios, las competencias y los desempeños del personal docente.

Dominios: campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012,p.24)

Competencias: define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético. (Currículo nacional, s/f, p.21)

Desempeños: como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. (Currículo nacional, s/f, p.29)

Dominios

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio refiere a la planificación del docente para su efectivizarían en su labor educativo:

Competencia 1: “Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral” (El Marco de Buen Desempeño Docente, 2012, p. 26). El docente en sus primeros días de su labor educativo debe diseñar un instrumento de evaluación con ítems relevantes para conocer las características de cada estudiante, su medio ambiente y diversificar los contenidos curriculares teniendo en cuenta el contexto y el nivel de formación de los estudiantes.

Competencia 2: “Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión”. El trabajo del docente es planificar la actividad académica ya sea individual o colectivo, aunque el mundo actual nos pide un trabajo colectivo, este trabajo consiste en planificar una actividad para su ejecución con una meta determinada utilizando estrategias activas, instrumentos auxiliares adecuadas con una evaluación formativa de acuerdo al contexto y al tiempo. (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012, p.26)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3: “Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012, p.27)”. El aula debe tener condiciones favorables para el aprendizaje sin ninguna discriminación con una sola finalidad de que los estudiantes sean críticos, reflexivo y creativos.

Competencia 4: Es la actuación del docente para el logro de competencias:

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012, p.27).

El docente debe tener el dominio de la disciplina que informa, materiales educativos y el dominio de las estrategias pertinentes, la información impartida debe estar orientado a la criticidad, creatividad e interpretación de los datos que imparte el docente.

Competencia 5: Es el manejo de la evaluación como parte del aprendizaje:

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012,p.27)

La evaluación es personalizada, orientadora, parte del aprendizaje con el único fin de que los estudiantes logren sus proyectos de vida.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad. (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012,p.27) El docente como parte de la institución educativa

contribuye en toda las gestiones planificadas para engrandecer la enseñanza y aprendizaje de la comunidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. (El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las, 2012,p.27) La comunidad funciona en una vida democrática a medida que se diversifica las responsabilidades en bien de todos.

2.3 Definición de términos básicos

Desempeño. Actuación observable de una persona que permite evaluar de una manera objetiva.

Desempeño Docente. Actividades pedagógicas que realiza el docente en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.

Líder. El que dirige con claridad para el logro de un objetivo.

Liderazgo. Incidencia interpersonal de diversas maneras.

Liderazgo autocrático. Toma decisión de una manera vertical para el logro de un objetivo.

Liderazgo democrático. El líder toma decisiones con participación de los subordinados.

Liderazgo transformacional. Expande las habilidades de los seguidores, guía, se interesa para todo el grupo.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación directa entre el liderazgo autocrático del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Existe relación directa entre el liderazgo democrático del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	Liderazgo autocrático	• Toma de decisiones • Eficacia en el trabajo • Afectividad
	Liderazgo democrático	• Toma de decisiones • Delegación de autoridad. • Participativo
	Liderazgo transformacional	• Fomenta el cambio • Transforma los ideales • Innovación • Promueve el desarrollo colectivo
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• La planificación • Capeta pedagógica
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	• Proceso de enseñanza • Acompañamiento • Mediación

	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• La comunicación efectiva • Metas
--	---	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño que corresponde es el no experimental, transversal, correlacional. Asimismo, es de enfoque cuantitativo y de tipo básica.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estará conformada por 25 docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

3.2.2 Muestra

La muestra estará conformada por toda la población. Para lo cual se utilizará el muestreo censal.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada será la encuesta. Los instrumentos que se utilizarán serán dos cuestionarios que medirán las variables Liderazgo del director y Desempeño de los docentes respectivamente.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la estadística descriptiva se utilizará el programa Excel. Para la estadística inferencial se utilizará el software SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1:

¿Las decisiones de actividades o tareas son tomadas por el director?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	52,0	52,0	52,0
	A veces	5	20,0	20,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



Figura 1:

La figura nos muestra que la mayoría de los encuestados refieren que las decisiones de las actividades de la institución educativa lo toman el director.

Tabla 2:

¿La evaluación es realiza individualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	56,0	56,0	56,0
	A veces	6	24,0	24,0	80,0
	Nunca	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

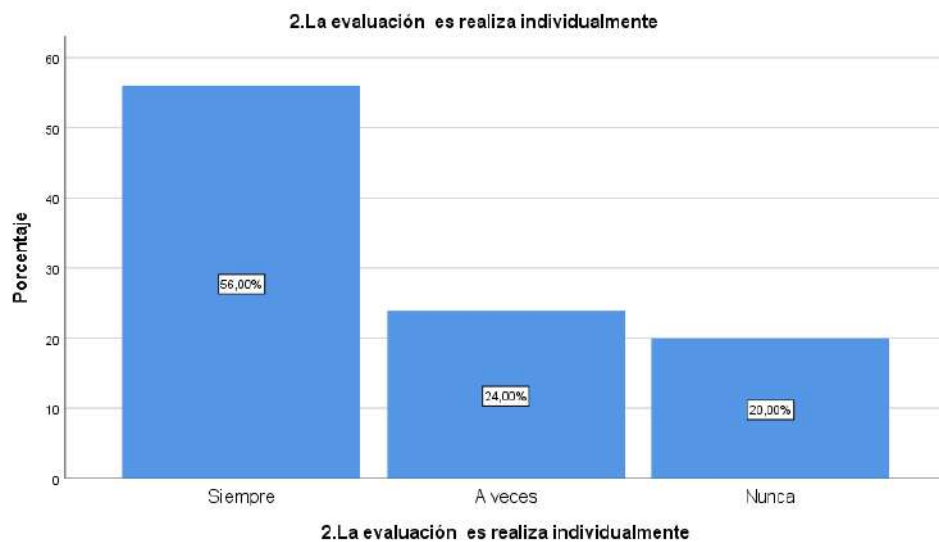


Figura 2:

La figura nos muestra que un número significativo de encuestados manifiestan que la evaluación se realiza de una manera individual.

Tabla 3:

3.El trabajador es eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	44,0	44,0	44,0
	A veces	10	40,0	40,0	84,0
	Nunca	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

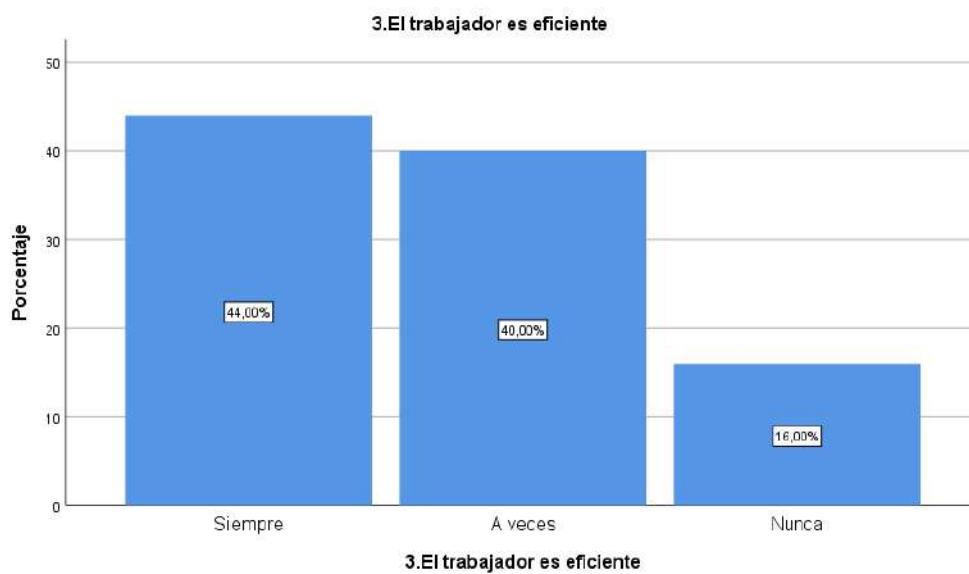


Figura 3:

La figura nos muestra que un número significativo de los encuestados manifestaron que los trabajadores de la institución educativa son eficientes.

Tabla 4:

¿El trabajador es eficaz?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	56,0	56,0	56,0
	A veces	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

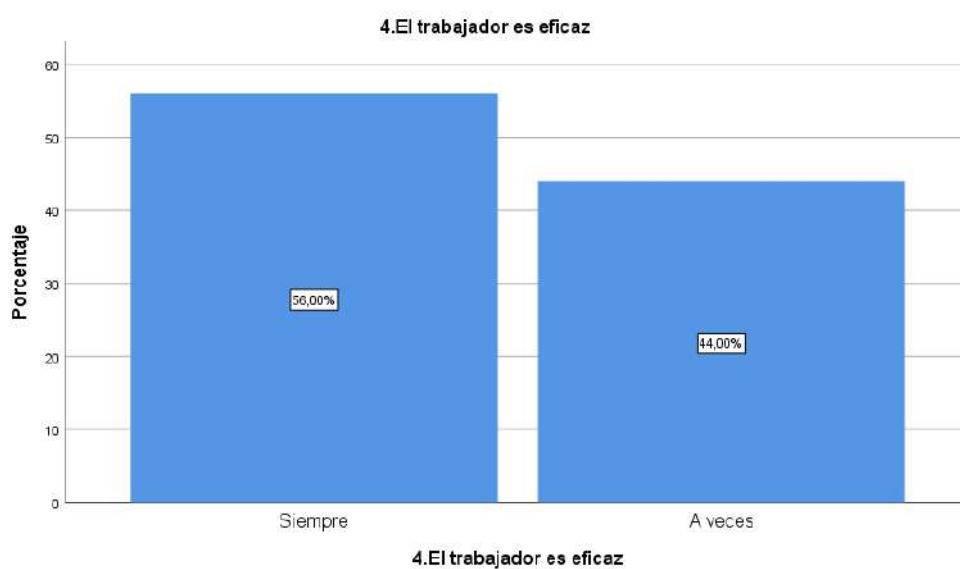


Figura 4:

Un número significativo de encuestados manifestaron que los trabajadores de la institución educativa son eficaces.

Tabla 5

¿El trabajador es creativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	60,0	60,0	60,0
	A veces	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

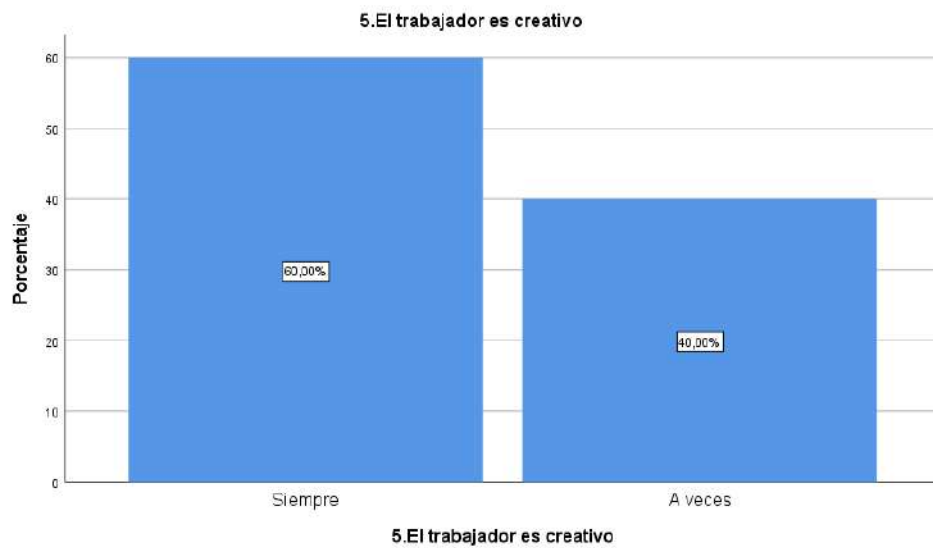


Figura 5:

La figura nos muestra que un número significativo de encuestados refieren que los trabajadores son creativos para resolver diversos tipos de problemas.

Tabla 6:

¿Existe comunicación entre los trabajadores de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	64,0	64,0	64,0
	A veces	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

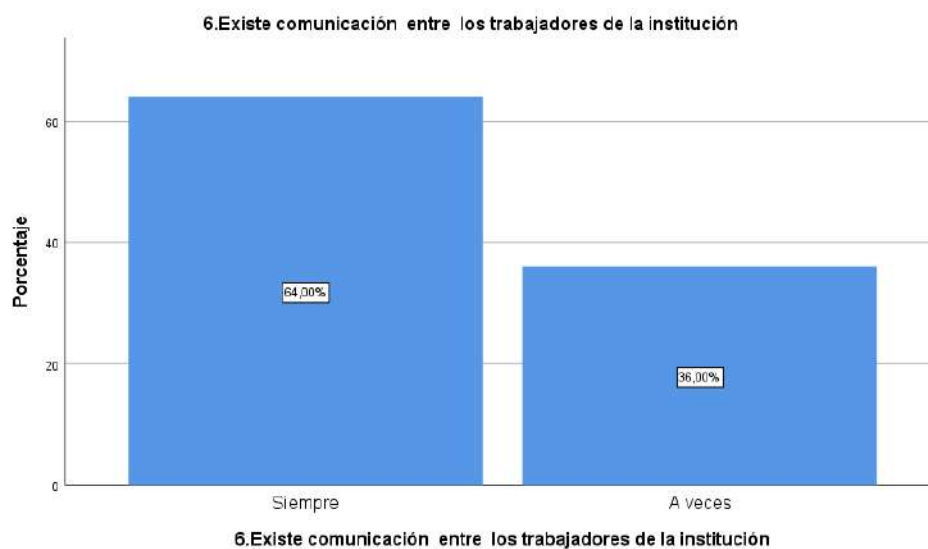


Figura 6:

Un número significativo de los encuestados refieren que en la institución educativa existe una comunicación asertiva.

Tabla 7:

¿Logra los objetivos previstos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	44,0	44,0	44,0
	A veces	9	36,0	36,0	80,0
	Nunca	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

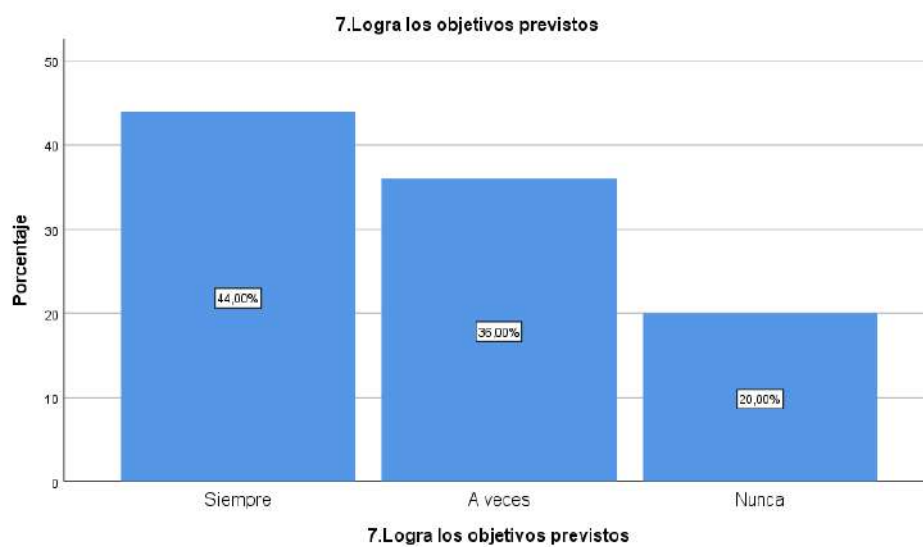


Figura 7:

La figura no revela que los trabajadores de la institución educativa sí logran los objetivos previstos por los trabajadores de la institución educativa.

Tabla 8:

¿Trata de delegar la autoridad directiva a otros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	8	32,0	32,0	68,0
	Nunca	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

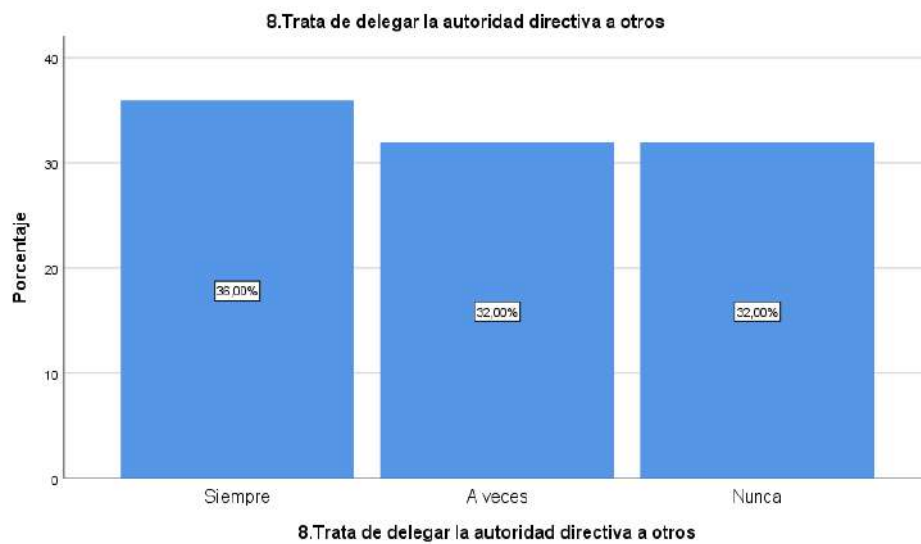


Figura 8:

La figura nos muestra que el director si delega autoridad a otros trabajadores para el cumplimiento de los objetivos formulados por la institución educativa.

Tabla 9:

¿Trata de fomentar la participación activa de los demás miembros de la Institución Educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	9	36,0	36,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

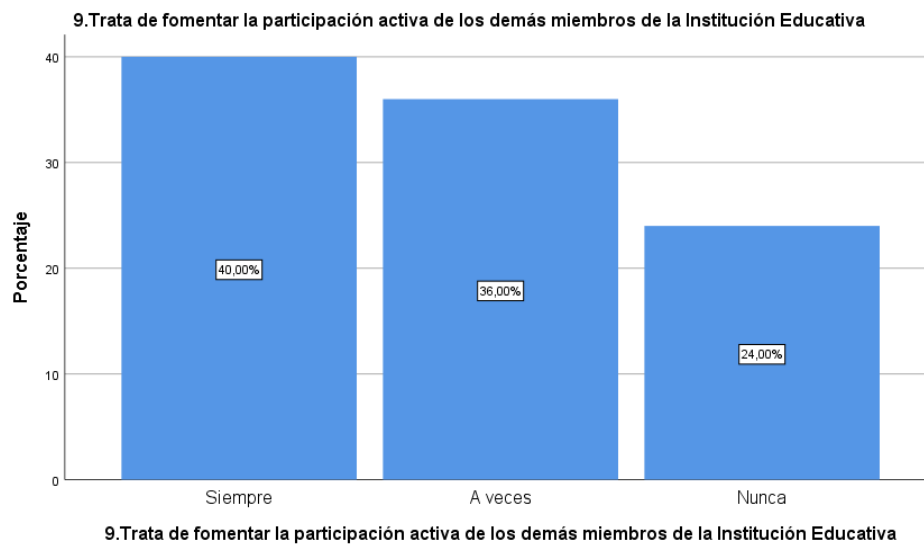


Figura 9:

La mayoría de los encuestados contestaron que el director sí hace que participen los trabajadores es en el cumplimiento de los objetivos trazados.

Tabla 10:

¿Toma en cuenta el conocimiento de sus colaboradores para realizar las tareas pertinentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	9	36,0	36,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

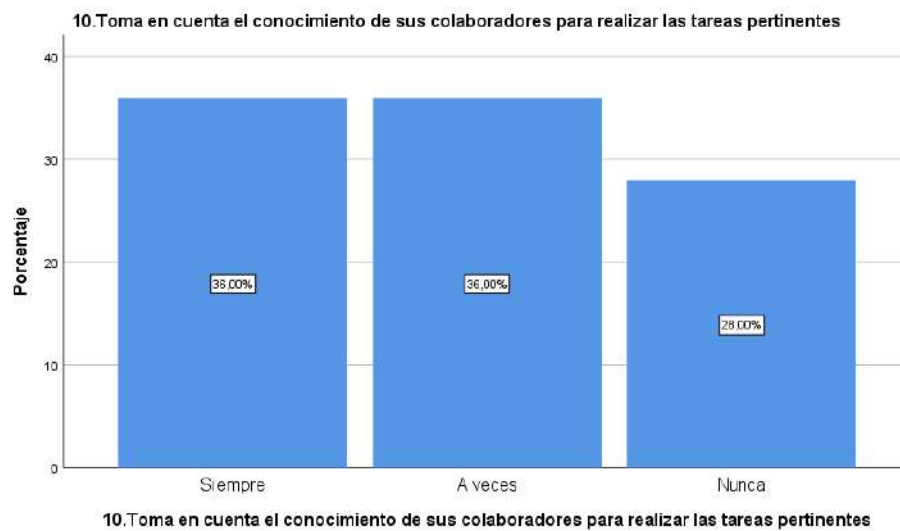


Figura 10:

La figura nos muestra que el director toma en cuenta los consejos de otros colaboradores de la institución educativa.

Tabla 11:

¿Confía en la capacidad y buen juicio de los demás integrantes de la Institución Educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	10	40,0	40,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

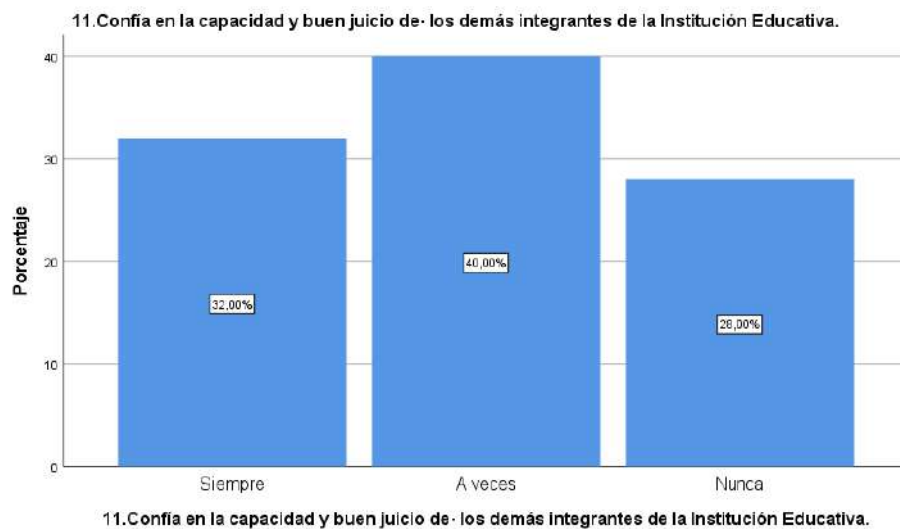


Figura 11:

La figura nos muestra que el director de la institución educativa si confía en los miembros que integran su institución educativa.

Tabla 12:

¿Para tomar decisiones toma en cuenta las opiniones de los demás?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	28,0	28,0	28,0
	A veces	11	44,0	44,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

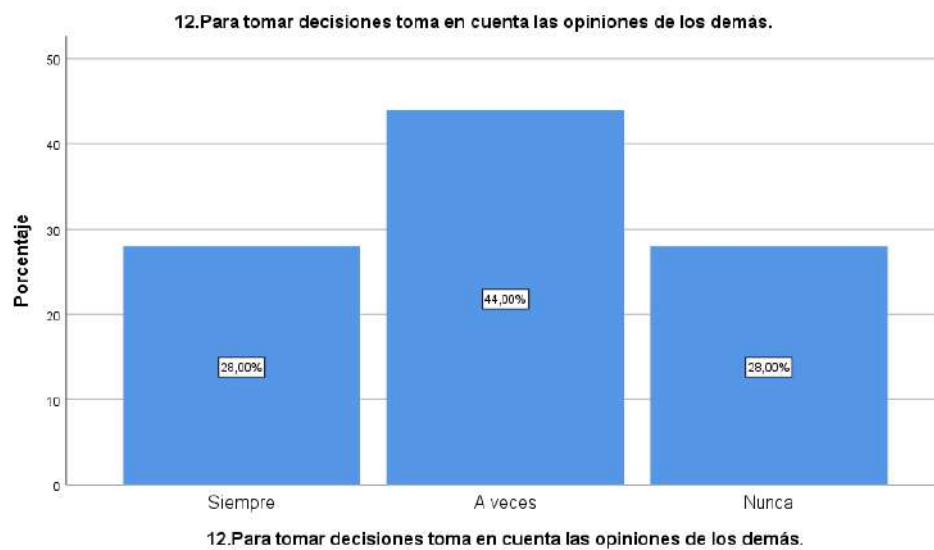


Figura 12:

La figura nos muestra que la mayoría de los encuestado refieren que el director toma en cuenta las opiniones de los demás trabajadores para tomar decisiones en el cumplimiento de los objetivos trazados.

Tabla 13:

¿Fomenta la honestidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	44,0	44,0	44,0
	A veces	8	32,0	32,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

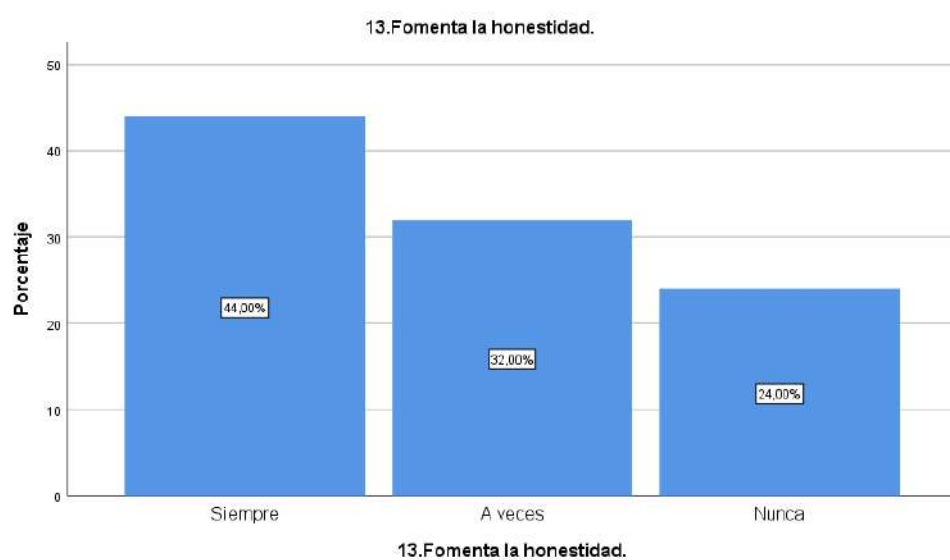


Figura 13:

El director se caracteriza por fomentar la honestidad en la institución educativa, así nos demuestra el cuadro estadístico de la presente investigación.

Tabla 14:

¿Los líderes intercambian opiniones para fortalecer el cambio de las cosas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	10	40,0	40,0	80,0
	Nunca	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

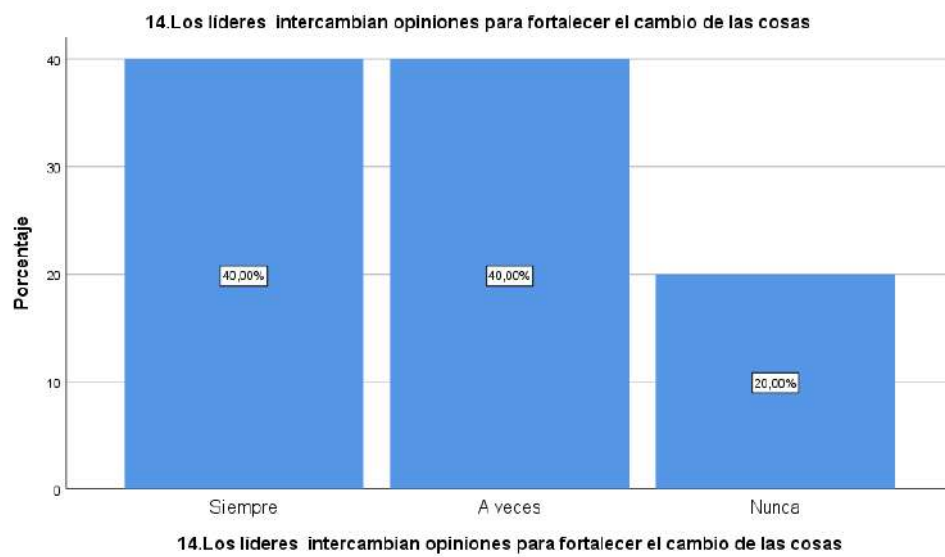


Figura 14:

Un número significativo de encuestados refieren que los líderes intercambian sus opiniones para fortalecer el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa,

Tabla 15:

¿Cambia los ideales y valores del personal de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	10	40,0	40,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

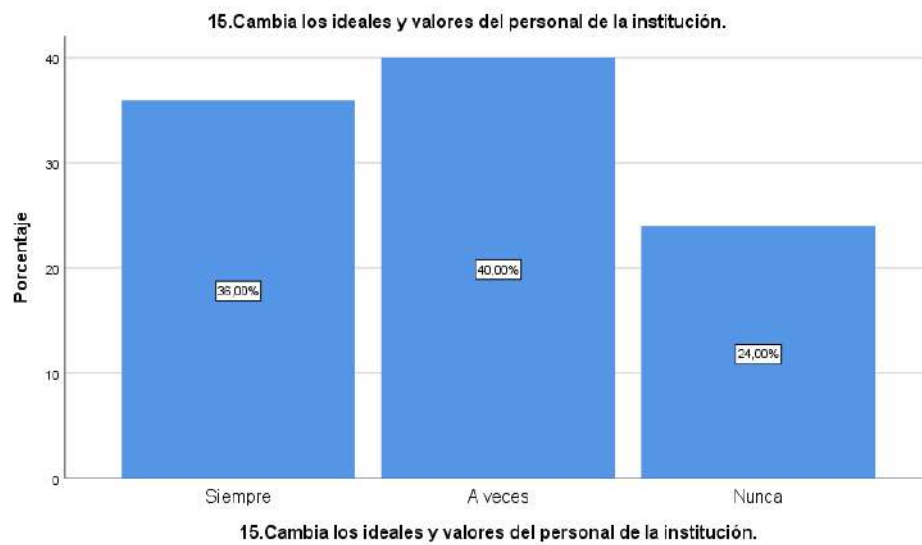


Figura 15:

La figura nos muestra que los trabajadores de la institución educativa si pueden cambiar de ideales, si hay una buena dirección.

Tabla 16:

¿Fomenta la innovación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	10	40,0	40,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

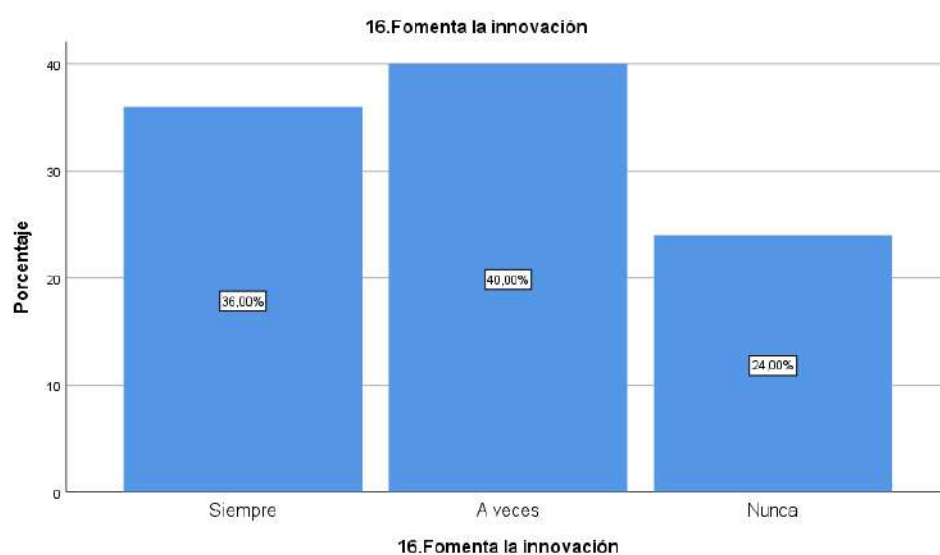


Figura 16:

Un número significativo de encuestados contestaron que la institución educativa si fomenta la innovación educativa.

Tabla 17:

¿Es emprendedor toma decisiones oportunas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	44,0	44,0	44,0
	A veces	7	28,0	28,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

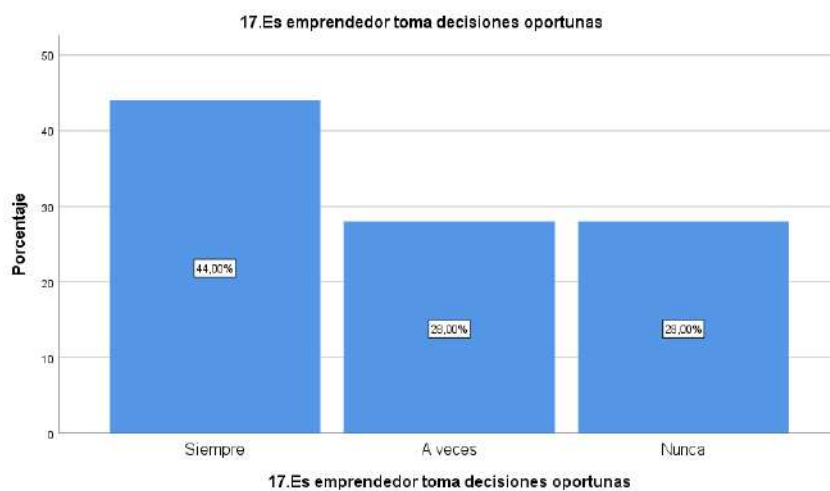


Figura 17:

La figura nos muestra que la mayoría de los trabajadores de la institución educativo toman decisiones oportunas de emprendimiento.

Tabla 18:

¿Los trabajadores se identifican con su líder?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	9	36,0	36,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

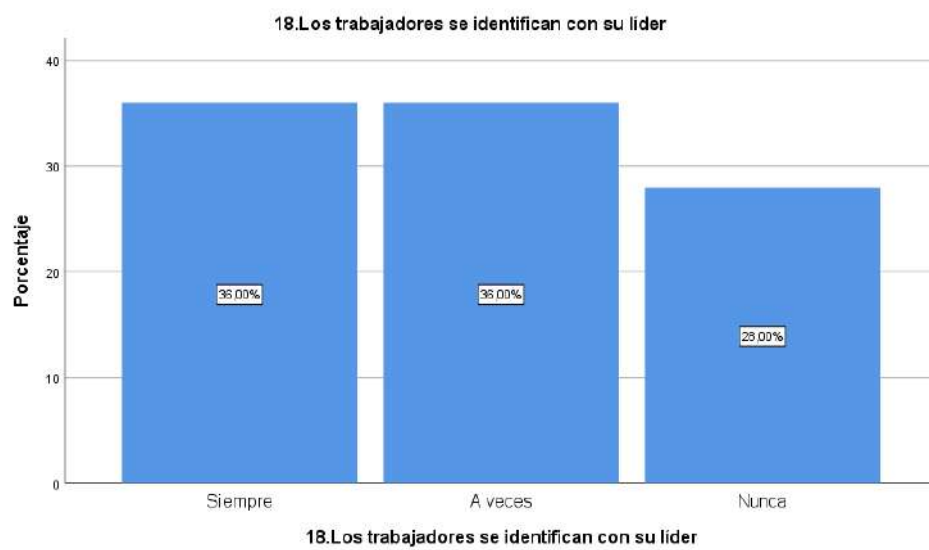


Figura 18:

La mayoría de los encuestados contestaron que los trabajadores se identifican con su líder.

Tabla 19:

¿Promueve el desarrollo del grupo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	10	40,0	40,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

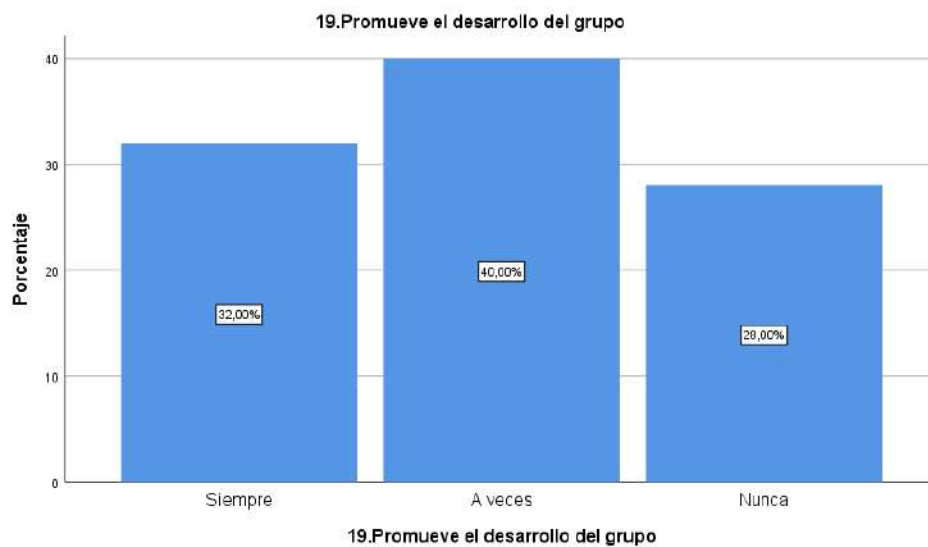


Figura 19:

La figura nos muestra que la mayoría de los encuestados contestaron que el director si promueve desarrollo del grupo.

Tabla 20:

¿Promueve un clima de organizacional favorable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	8	32,0	32,0	68,0
	Nunca	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



Figura 20:

Un número significativo de encuestados manifiestan que el líder si promueve un clima de organización favorable.

Tabla 21:

¿Anticipa los propósitos a lograr de los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	10	40,0	40,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

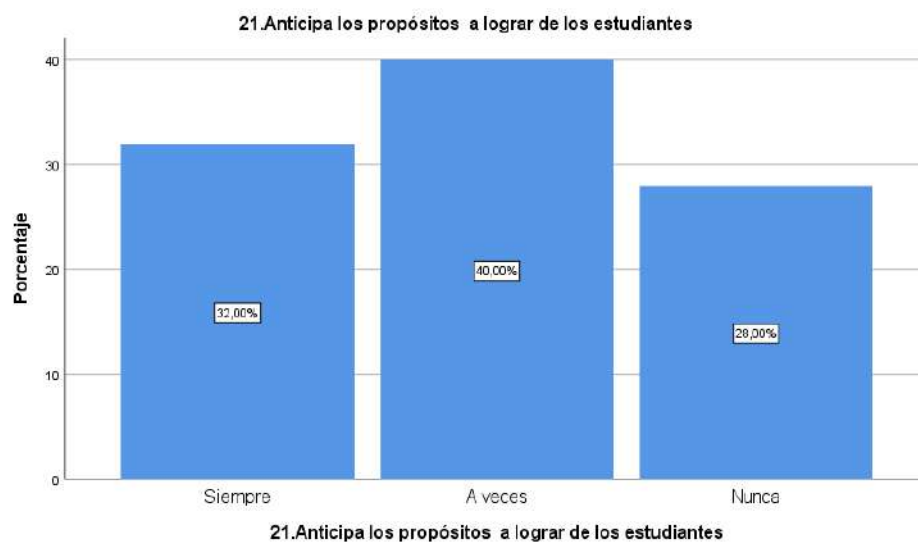


Figura 21:

La mayoría de los encuestados contestaron que los sí los docentes anticipan los propósitos que deben lograr los estudiantes.

Tabla 22:

¿Organiza adecuadamente el tiempo y los materiales para una sesión de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	9	36,0	36,0	68,0
	Nunca	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

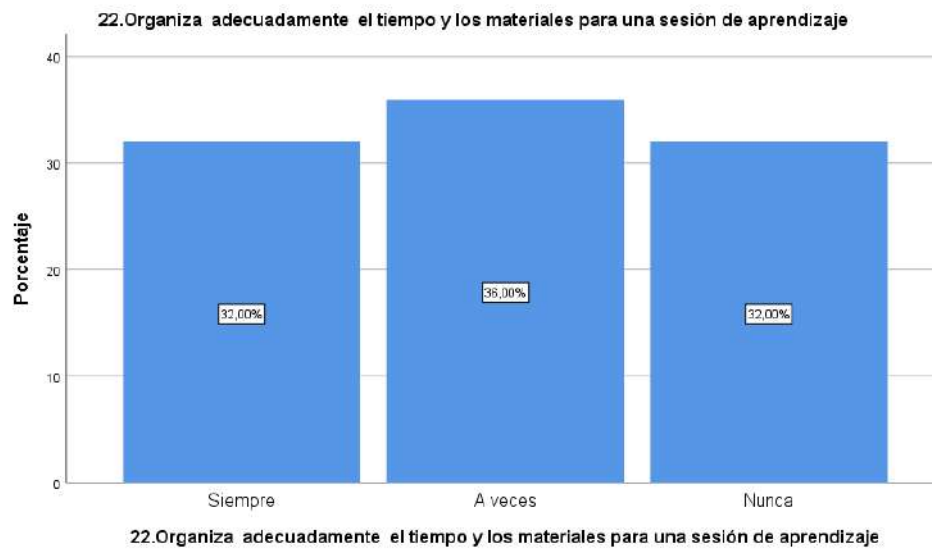


Figura 22:

La figura nos muestra que la mayoría de los encuestados sí organizan adecuadamente el tiempo y los materiales para una experiencia de aprendizaje.

Tabla 23:

¿Decide oportunamente las acciones del aprendizaje a lograr?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	9	36,0	36,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

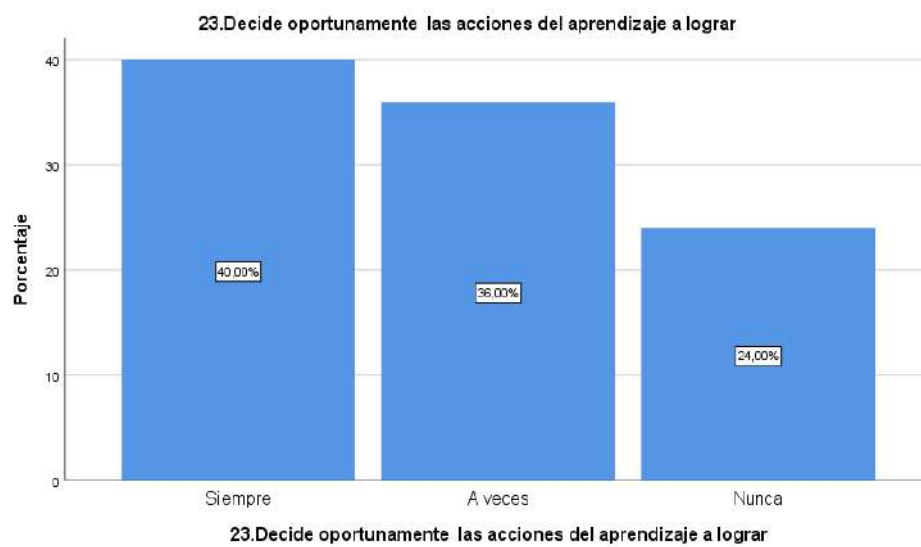


Figura 23:

Un número significativo contestaron que planifican oportunamente las acciones del aprendizaje a lograr.

Tabla 24:

¿Elabora una programación curricular acorde a los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	8	32,0	32,0	68,0
	Nunca	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

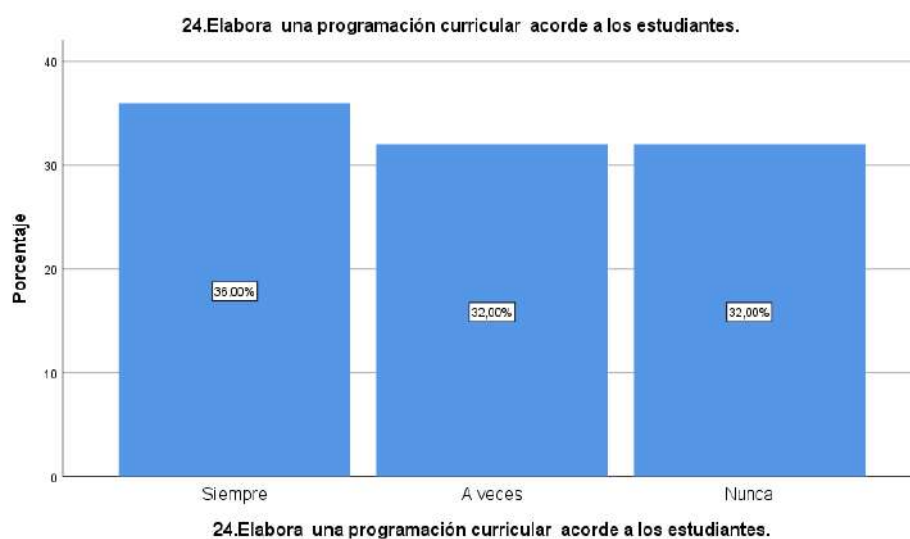


Figura 24:

La mayoría de los encuestados manifestaron que elaboran su programación curricular acorde a los estilos de los estudiantes.

Tabla 25:

¿La planificación realizas en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	11	44,0	44,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

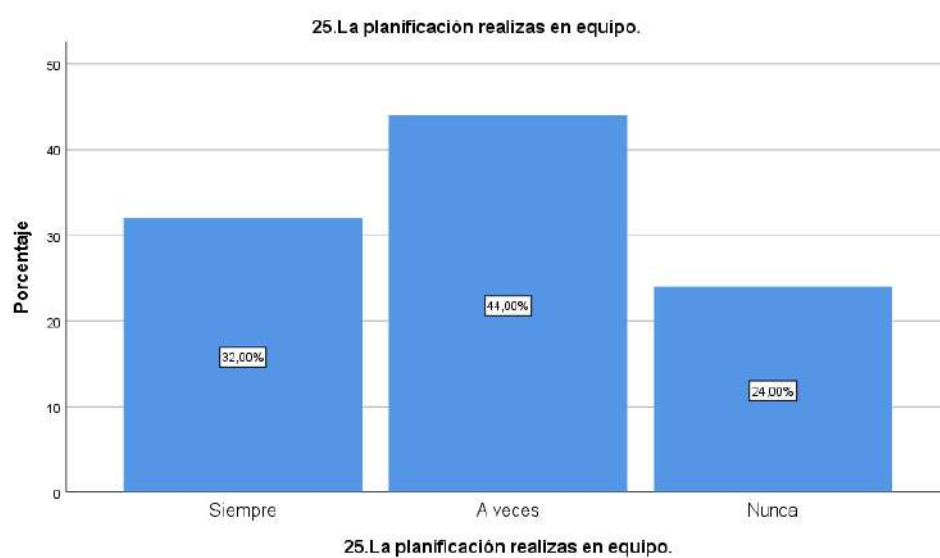


Figura 25:

La mayoría de los encuestados contestaron que la planificación para el aprendizaje de los estudiantes lo realizan en equipo.

Tabla 26:

¿Tu programación curricular es flexible y dinámica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	9	36,0	36,0	68,0
	Nunca	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

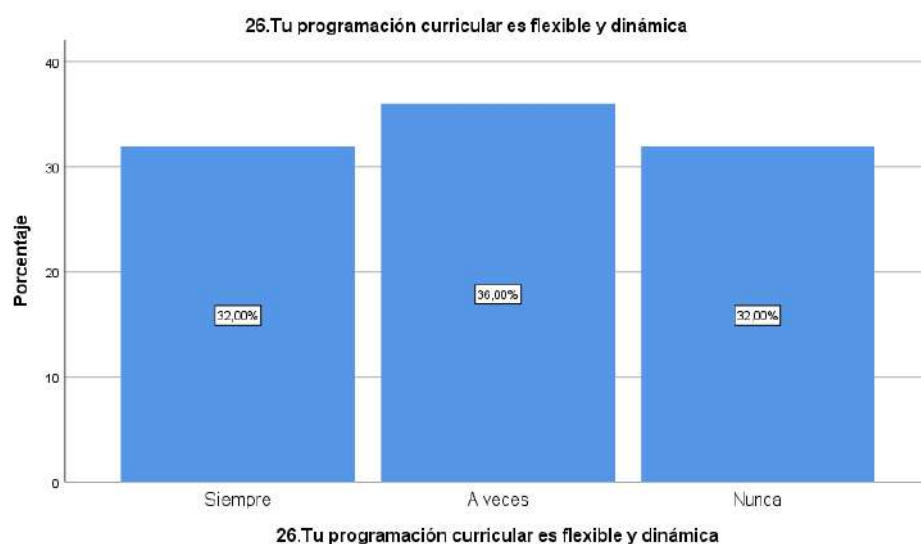


Figura 26

La mayoría de los encuestados respondieron que la programación curricular está bajo la flexibilidad y dinámica contextual.

Tabla 27:

¿El clima es favorable durante el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	11	44,0	44,0	84,0
	Nunca	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

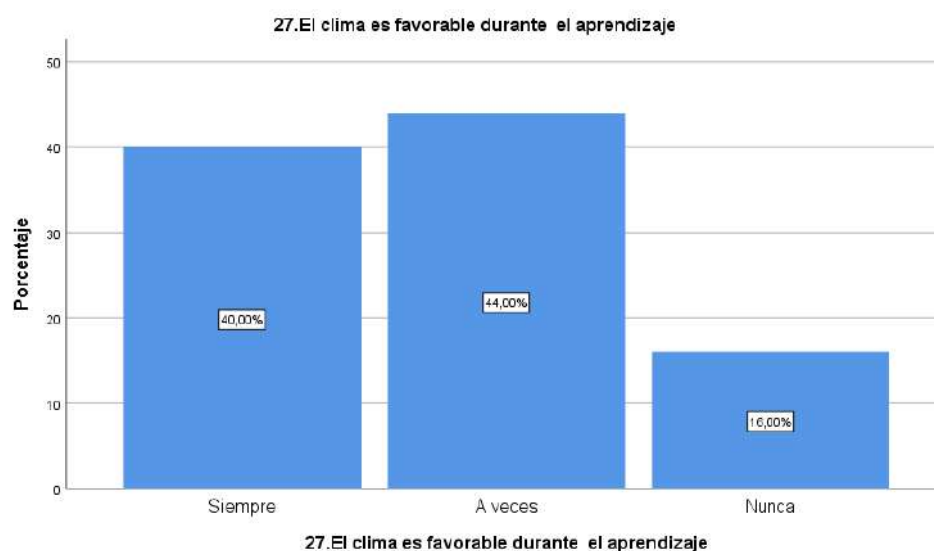


Figura 27:

La figura nos muestra que la mayoría de los encuestados contestaron que el clima escolar es favorable para el aprendizaje.

Tabla 28:

¿La motivación es permanente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	9	36,0	36,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

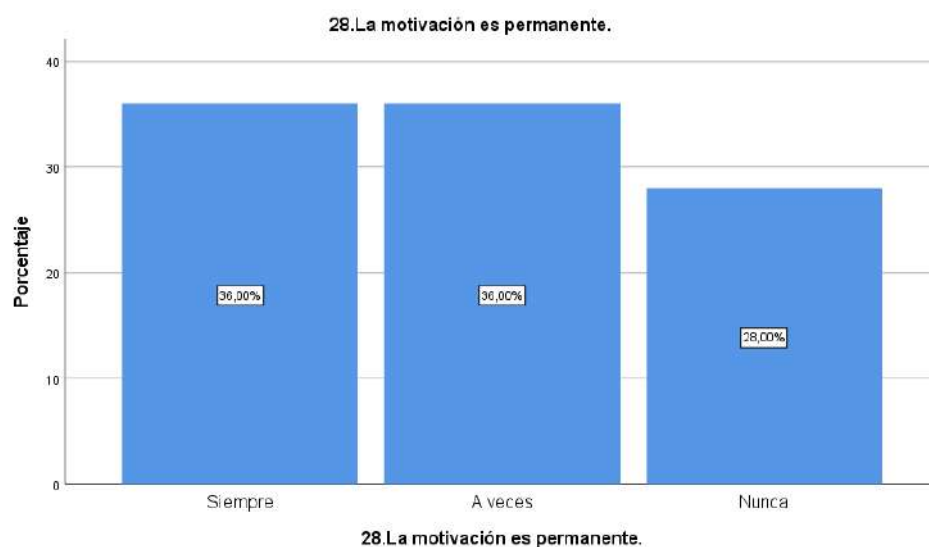


Figura 28:

Un número significativo de los encuestados contestaron que sí realizan la motivación de manera permanente.

Tabla 29:

¿Utiliza estrategias adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	8	32,0	32,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

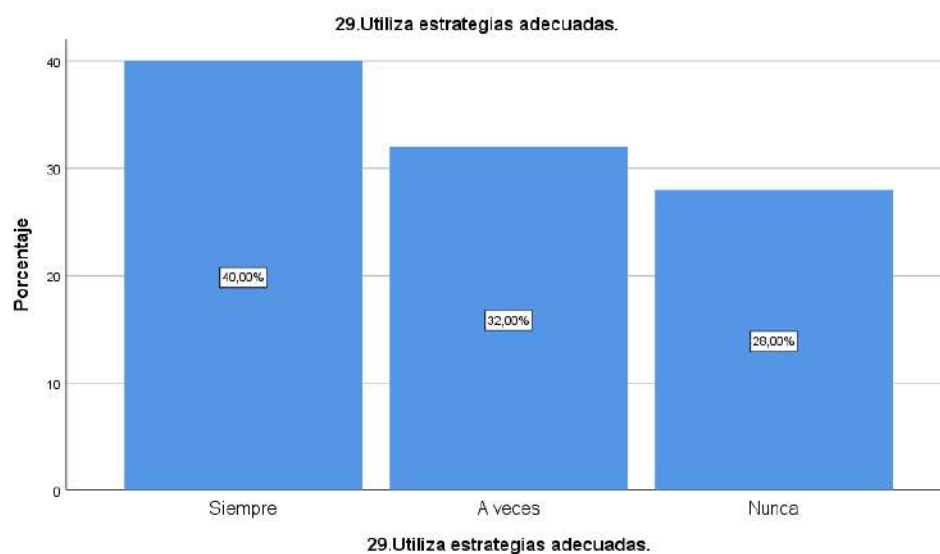


Figura 29:

Un número significativo de los encuestados contestaron que sí utilizan estrategias adecuados para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 30:

¿Evalúa permanentemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	52,0	52,0	52,0
	A veces	7	28,0	28,0	80,0
	Nunca	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

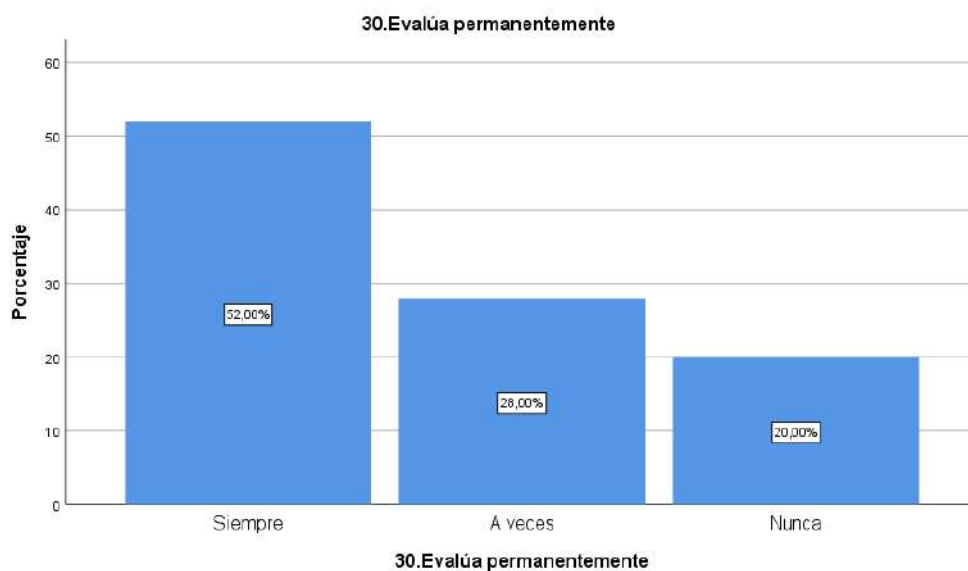


Figura 30:

Un número significativo de los encuestados contestaron que la evaluación realiza de manera permanente.

Tabla 31:

¿Los recursos didácticos son utilizados adecuadamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	10	40,0	40,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

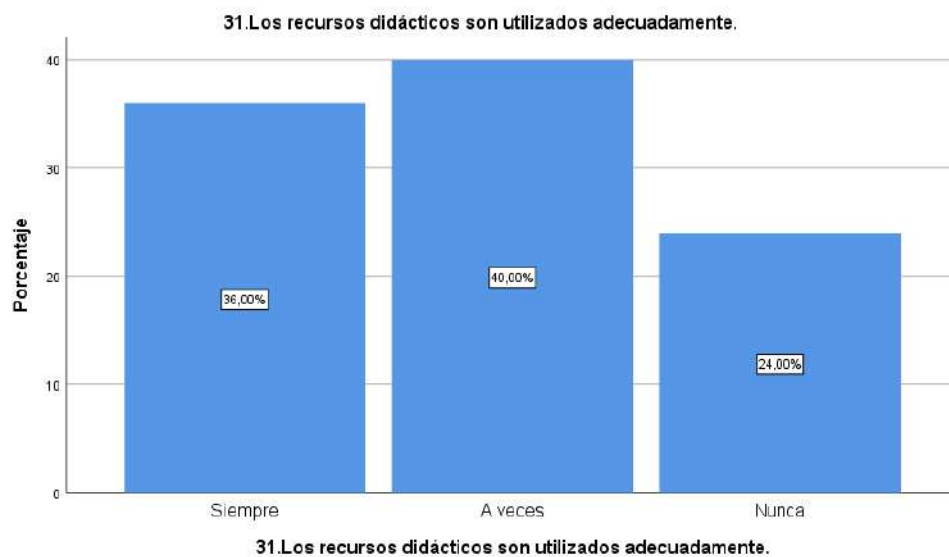


Figura 31:

La mayoría contestaron que los recursos didácticos son utilizados adecuadamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 32:

¿Acompaña al estudiante en su proceso de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	10	40,0	40,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

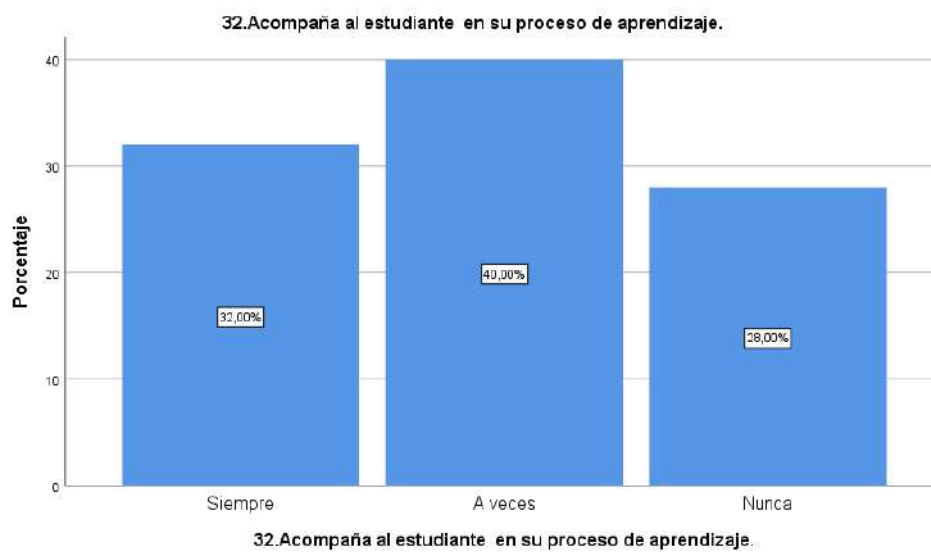


Figura 32:

La mayoría de los encuestados manifestaron que sí acompañan a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

Tabla 33:

¿Promueve interés al aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	8	32,0	32,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



Figura 33:

Un número significativo sí promueven interés en el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 34:

¿El docente estimula de manera significativa en su aprendizaje al estudiante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	11	44,0	44,0	80,0
	Nunca	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

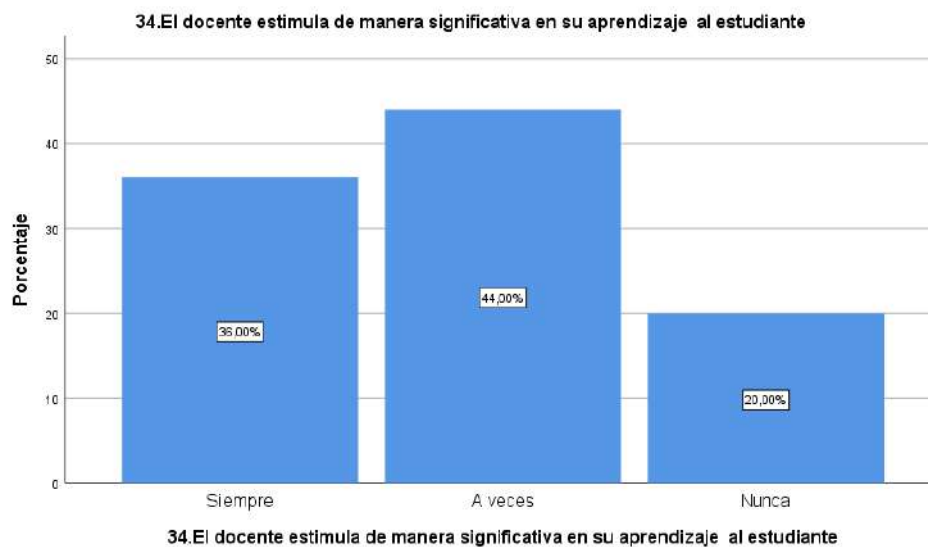


Figura 34:

La mayoría de los encuestados manifestaron que los docentes si estimulan a un aprendizaje significativo.

Tabla 35:

¿Presenta de forma interesante su sesión de aprendizaje hacia los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	10	40,0	40,0	76,0
	Nunca	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

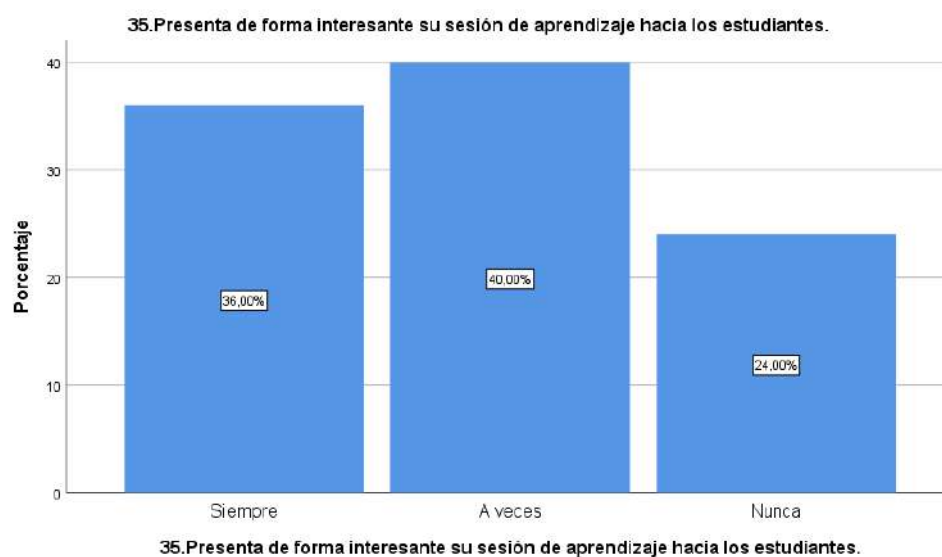


Figura 35:

La mayoría de los encuestados contestaron que sí los docentes presentan de forma interesante su planificación para el aprendizaje del estudiante.

Tabla 36:

¿La comunicación es efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	10	40,0	40,0	40,0
	A veces	8	32,0	32,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

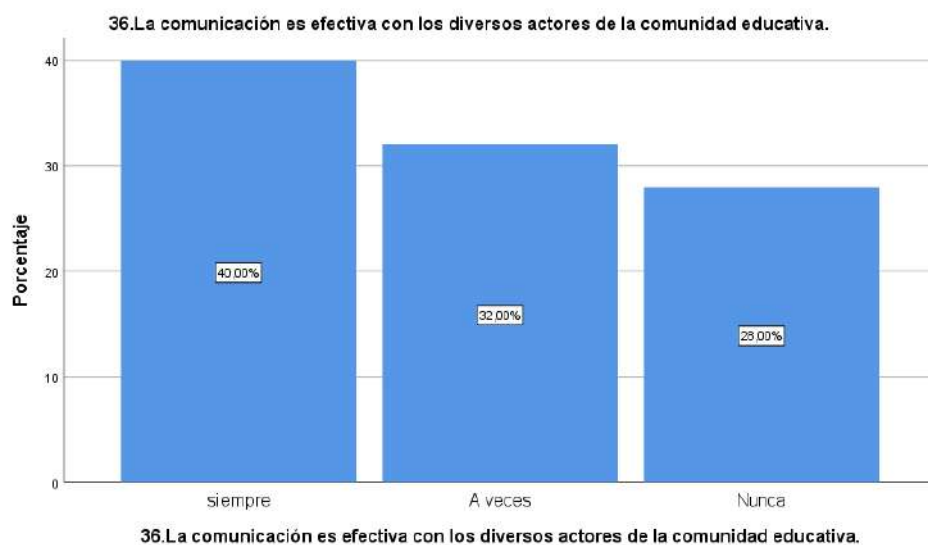


Figura 36:

Un número significativo contestaron que la comunicación es efectiva con todos los actores educativos.

Tabla 37:

¿Participa en la gestión de la escuela?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	10	40,0	40,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

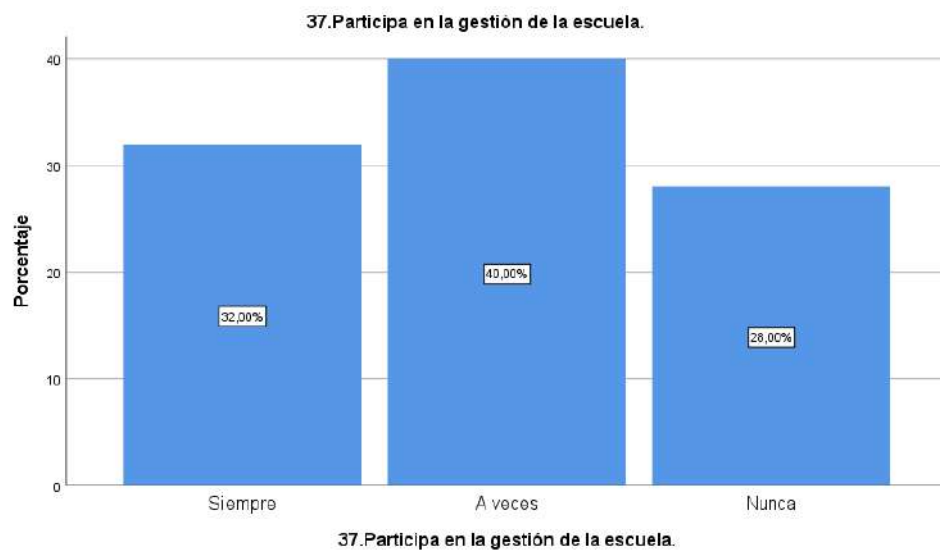


Figura 37:

La figura nos muestra que la mayoría de los encuestados si participan en la gestión de la escuela.

Tabla 38:

¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	9	36,0	36,0	68,0
	Nunca	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

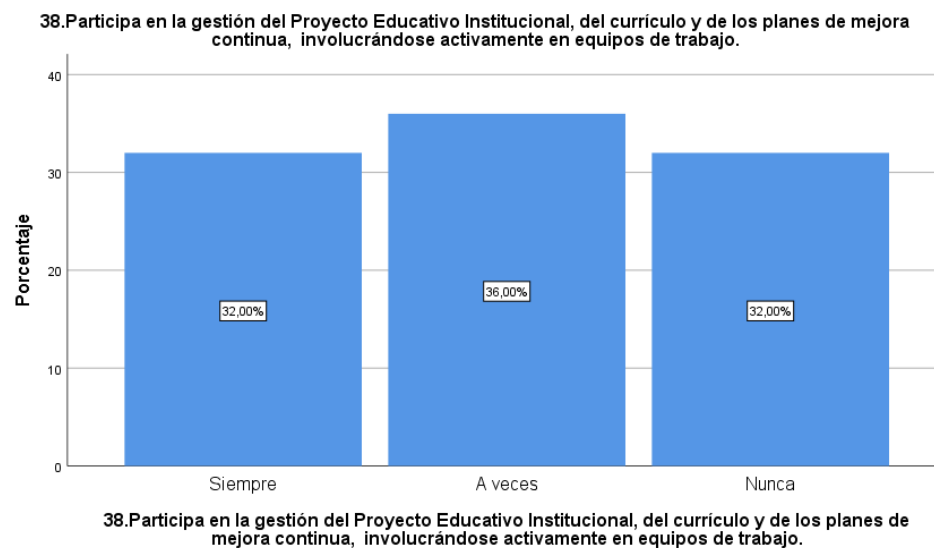


Figura 38:

La mayoría de los encuestados si participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

Tabla 39:

¿Se fijan metas reales de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	28,0	28,0	28,0
	A veces	11	44,0	44,0	72,0
	Nunca	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

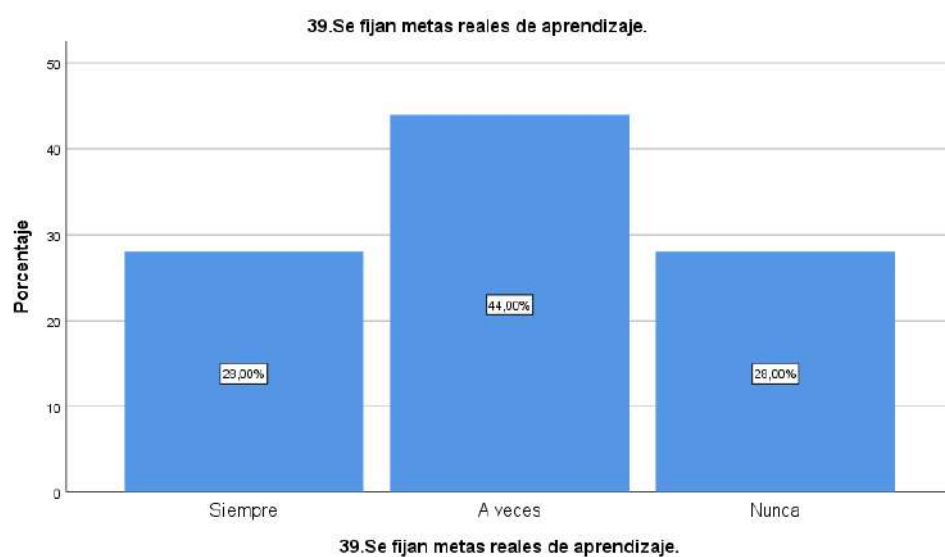


Figura 39:

La figura nos muestra que el 44% de los encuestados contestaron que las metas trazadas en la institución educativa no son reales.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 40:

Hipótesis general

H1: Existe relación directa entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

H0: Existe relación directa entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Correlaciones				
			.Liderazgo	Desempeño docente
Rho de Spearman	.Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

El coeficiente Rho de Spearman es 0,659, lo que indica la existencia de una correlación positiva moderada. Así mismo, el nivel de significancia es 0,000 menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, es decir la relación del liderazgo del director se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Tabla 41:

H1: Existe relación directa entre el liderazgo autocrático del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

H0: Existe relación directa entre el liderazgo autocrático del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Correlaciones

		Liderazgo autoritario	Preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,659**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

El coeficiente Rho de Spearman es 0,659, lo que indica la existencia de una correlación positiva moderada. Así mismo, el nivel de significancia es 0,000 menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, es decir la relación del liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la preparación del aprendizaje del estudiante.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre el liderazgo democrático del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

H0: Existe relación directa entre el liderazgo democrático del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Tabla 42:

Correlaciones

			Liderazgo democrático	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,919**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,919**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

El coeficiente Rho de Spearman es 0,919, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta. Así mismo, el nivel de significancia es 0,000 menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, es decir la relación del liderazgo democrático se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

H0: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del director y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret.

Tabla 43:

Correlaciones

		Transformacio nal	Participación en la gestión
Rho de Spearman	Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Participación en la gestión	Coefficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	25

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

El coeficiente Rho de Spearman es 1,000, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta. Así mismo, el nivel de significancia es 0,000 menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, es decir la relación del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la comunidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Nuestra investigación tuvo como objetivo, determinar cómo se relaciona el liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, obteniendo el siguiente resultado, según la estadística de Spearman es de 0,659, una relación moderada, y una significancia de 0,000 menor que 0,05, esto significa que hay una correlación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Es decir, el liderazgo del director es sumamente importante, para fortalecer el desempeño docente. Coincidiendo con los resultados de los investigadores Bolívar, (2015), Raxuleu, (2014), Prada, (2015) y Ruiz de la Cruz , (2011) que indican que el liderazgo del director es sumamente importante por ser responsable de la incidencia en cada uno de los maestros, personal administrativo y el buen desarrollo de las instituciones educativas a la altura del S: XXI. Acosta, (2017) a través de su investigación refiere que uno del liderazgo que mejor contribuye al desarrollo educacional es el transformacional porque da confianza y libertad a los trabajadores, Gomes y Gomes , (2016) contribuye a través de su investigación que la evaluación es parte del desarrollo educacioanal, es decir, es parte del aprendizaje, parte laboral que conlleva a las instituciones educativas al primer nivel del desarrollo educativo. (García, 2011) Citado por Giraldo, (2014) define el liderazgo como la capacidad de incidencia en otras personas, estas pueden ser por su personalidad, por su trabajo, pontualidad u otras formas de incidencia que son dignos de seguirlos. Cardona (2005) citado por Odris González*, (2013) manifiesta, una de las mejores formas de seguirlo a un líder es cuando es visionario, optimista, ve las situaciones como un todo, es estratega, flexible e innovador, no lo realiza de manera individualista, sino en conjunto, para todos los integrantes del grupo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. La relación del liderazgo del director y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, es moderada, es decir, el liderazgo del director condiciona el fortalecimiento de la calidad docente.
2. La relación del liderazgo autocrático del director y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret. Es moderada, es decir que el liderazgo autocrático tiene una relación aceptable con la preparación del aprendizaje del estudiante.
3. La relaciona el liderazgo democrático del director y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret es buena, es decir, la relación del liderazgo democrático es significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
4. La relaciona el liderazgo transformacional del director con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 21626 Jesús de Nazaret, es excelente, es decir la relación del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la comunidad.

6.2 Recomendaciones

1. Incentivar a los directores asumir la responsabilidad de ser líder de su institución educativa para el fortalecimiento del personal docente y personal administrativo.
2. Recomendar a los directores, que un liderazgo autoritario si bien ayuda al desarrollo de la institución educativa, es rechazado por los docentes y trabajadores.

3. Orientar a los directores que liderazgo democrático genera confianza en los integrantes de la institución educativa.
4. Fomentar que el liderazgo transformacional practicado por el director genera confianza y entusiasmo en el conjunto de los trabajadores de la institución educativa.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Ayala, M. (2015). El liderazgo autocrático y el clima laboral. Universidad Militar Nueva Granada.
- Colina, J. (s/f). Influencia del liderazgo autocrático y el liderazgo democrático en el clima laboral en las empresas colombianas del sector público.
- Mérida, V. (2018). Evaluación del desempeño docente en el sector público.
- Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente.
- Ruiz de la Cruz, G. (2011). Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte.
- Acosta, D. (2017). Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga Del Espinal. UNIVERSIDAD DEL TOLIMA.
- Aguirre, M. (2015). Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular "Nuestra Señora de las Mercedes" Rímac – 2014. Perú.
- Bolívar, A. (2015). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 2015, 8(2), 15-39. Universidad de Granada.
- Chavez, M. (2017). Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa -Satipo.
- Curriculo nacional. (s/f). Curriculo nacional en educación básica. *Curriculo nacional*. Perú.
- El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las. (2012). Obtenido de El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las.

- Farías , S. (2010). La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar. Chile.
- Giraldo, D. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.
- Gomes , J., & Gomes , G. (2016). La evaluación de desempeño docente: una mirada al perfil del maestro colombiano instalado en el discurso empresarial.
- Gomes, C. (s/f). liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes.
- Isidro, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, Vol 2, No. 4, 155-162.
- Liderazgo autocrático. (s.f.). *Liderazgo* . Obtenido de Liderazgo autocrático: <https://www.gestion.org/liderazgo-autocratico/>
- Liderazgo tema 8. (s.f.). *¿Qué es el liderazgo?* Obtenido de Liderazgo tema 8: [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/\[PD\]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/[PD]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf)
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *REVISTA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS*, Pg. 118 - 134 .
- Odris González*, O. G. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *TeloS*, pp. 355-371.
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres . Lima, Perú.
- Prada, C. (2015). El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N°12, región Lima-provincias - 2013. Perú.
- Zuzama, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.

7.2. Fuentes electrónicas

Escobar, N. (2011) La Mediación del Aprendizaje en la Escuela y Universidad Pedagógica Experimental Libertador / nancyescobar9@gmail.com Finalizado: San Cristóbal, 2011-01-08 / Revisado: 2011-09-14 / Aceptado: 2011-11-01

Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. Volumen 9. Número 2. Costa Rica (Pp. 1-27).

Reyes R., (2012) C.A Lineamientos para una aplicación efectiva en el ámbito virtual. Guatemala.

ANEXOS

CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1:						
01	Las decisiones de actividades o tareas son tomadas por el director.					
02	La evaluación es realiza individualmente					
03	El trabajador es eficiente					
04	El trabajador es eficaz					
05	El trabajador es creativo					
06	Existe comunicación entre los trabajadores de la institución					
07	Logra los objetivos previstos					
DIMENSIÓN 2:						
08	Trata de delegar la autoridad directiva a otros.					
09	Trata de fomentar la participación activa de los demás miembros de la Institución Educativa.					
10	Toma en cuenta el conocimiento de sus colaboradores para realizar las tareas pertinentes.					
11	Confía en la capacidad y buen juicio de los demás integrantes de la Institución Educativa.					
12	Para tomar decisiones toma en cuenta las opiniones de los demás.					
13	Fomenta la honestidad.					
DIMENSIÓN 3:						
14	Los líderes intercambian opiniones para fortalecer el cambio de las cosas					
15	Cambia los ideales y valores del personal de la institución.					
16	Fomenta la innovación					
17	Es emprendedor toma decisiones oportunas					
18	Los trabajadores se identifican con su líder					
19	Promueve el desarrollo del grupo					
20	Promueve un clima de organizacional favorable					

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1:						
01	Anticipa los propósitos a lograr de los estudiantes					
02	Organiza adecuadamente el tiempo y los materiales para una sesión de aprendizaje					
03	Decide oportunamente las acciones del aprendizaje a lograr.					
04	Elabora una programación curricular acorde a los estudiantes.					
05	La planificación realizas en equipo.					
06	Tu programación curricular es flexible y dinámica.					
DIMENSIÓN 2:						
07	El clima es favorable durante el aprendizaje.					
08	La motivación es permanente.					
09	Utiliza estrategias adecuadas.					
10	Evalúa permanentemente.					
11	Los recursos didácticos son utilizados adecuadamente.					
12	Acompaña al estudiante en su proceso de aprendizaje.					
13	Promueve interés al aprendizaje					
14	El docente estimula de manera significativa en su aprendizaje al estudiante					
15	Presenta de forma interesante su sesión de aprendizaje hacia los estudiantes.					
DIMENSIÓN 3:						
16	La comunicación es efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.					
17	Participa en la gestión de la escuela.					
18	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
19	Se fijan metas reales de aprendizaje.					