



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes del Colegio 21014 Don
Alberto – Sayan**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de la Educación

Autor

Jerzy Jhonatan Mayta Gonzales

Asesora

Dra. Vilma Rosario Cabillas Oropeza


Mg. Vilma R. Cabillas Oropeza
DOCENTE
C.P.P. N° 0215615596

Huacho – Perú
2026



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

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jerzy Jhonatan Mayta Gonzales	43216401	27 de MARZO del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Vilma Rosario Cabillas Oropeza	15615596	https://orcid.org/0000-0001-7119-8227
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS –POSGRADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Julia Marina Bravo Montoya	15724272	https://orcid.org/0000-0002-2286-1827
Dra. Carmen del Pilar Álvarez Quinteros	15600961	https://orcid.org/0000-0001-6997-4290
Mg. Grabiél Gregorio Cerrate Montes	46943445	https://orcid.org/0009-0007-5251-1522

JERZY JHONATAN MAYTA GONZALES 2026-007839

LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO 21014 DON ALBERTO - SAYAN

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3486493973

Fecha de entrega

20 feb 2026, 9:12 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 feb 2026, 9:21 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ANTIPLAGIO_DE_TESIS_JERZY_MAYTA_GONZALES.pdf

Tamaño del archivo

1.3 MB

65 páginas

12.436 palabras

70.364 caracteres



Página 2 de 70 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3486493973

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

▸ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet
7%  Publicaciones
11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

DEDICATORIA

A mi familia con agradecimiento por su apoyo incondicional.

Jerzy Jhonatan Mayta Gonzales

AGRADECIMIENTO

A mis maestros con afecto.

Jerzy Jhonatan Mayta Gonzales

ÍNDICE

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento... ..	IV
Índice	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
Introducción... ..	VIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.6. Viabilidad del estudio.....	18

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
---	----

2.1.1. Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	21
2.2 Bases teóricas	23
2.3 Definición de términos básicos	38
2.4 Hipótesis de la investigación	38
2.4.1 Hipótesis general	38
2.4.2 Hipótesis específicas.....	38
2.5 Operacionalización de las variables	39

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico.....	42
3.2 Población y muestra	42
3.2.1 Población	42
3.2.2 Muestra	42
3.3 Técnica de recolección de datos.....	42
3.4 Técnicas para el Proceso de la Información.....	42

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados	45
4.2 Contrastación de Hipótesis.	51

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los

Resultados	54
------------------	----

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones	55
6.2 Recomendaciones	56

CAPITULO VII REFERENCIAS

5.1. Fuentes bibliográficas	57
5.2. Fuentes Hemerográficas.....	58
5.3. Fuentes electrónicas	58

ANEXOS

Anexos.	62
3.4 Matriz de consistencia.....	70

RESUMEN

La investigación será aplicada a niños a través de la observación para verificar los alcances en el desarrollo de las variables y será sustentada bajo el paradigma propositivo con un enfoque descriptivo donde se clasificarán las estructuras y elementos modelos de conductas y comportamientos de la población teniendo en cuenta algunos criterios que posibilitaran la comparación entre diversas situaciones, la característica de este trabajo es que busca describir lo que se investiga y es correlacional porque busca medir dos variables permanente entre ambas.

Población

Actualmente cuenta con 20 profesores.

Muestra

20 docentes.

Técnicas de recolección de Datos

El instrumento que se aplicara son las guías de observación, con lo cual se recolectaran los datos pertinentes para su tabulación así mismo se requirió del cuaderno de campo y las fichas.

Técnicas para el Procesamiento de Información

Para obtener los resultados se empleó el SPSS en su última versión (25.0)

Palabras Claves: liderazgo, trabajo en equipo y colaboración.

ABSTRACT

The research will be conducted with children through observation to verify the developmental milestones of the variables. It will be based on a propositional paradigm with a descriptive approach, classifying the structures and elements of the population's behavior models, taking into account criteria that enable comparisons between different situations. This work is characterized by its objective of describing the subject of research and its correlational nature, as it is a non-experimental procedure that seeks to measure two variables by evaluating their ongoing relationship.

Population

Currently, the school has 20 teachers.

Sample

The sample consists of the same number of teachers as the population, with a total of 20 teachers.

Data Collection Techniques

Observation guides will be used as instruments to collect relevant data for tabulation. Field notebooks and bibliographic records were also required.

Data Processing Techniques

SPSS (the latest version of 25.0) was used to obtain the results. Keywords: leadership, teamwork and collaboration.

INTRODUCCION

El liderazgo directivo puede concebirse como demetría, un término que evoca la facultad de un líder para cartografiar y cultivar el potencial colectivo de un equipo. No se trata solo de guiar, sino de sembrar una visión y nutrir el crecimiento individual y grupal. Un líder "demetrista" actúa como un 'hortelano de talentos', identificando las fortalezas latentes, proveyendo los recursos necesarios y creando un ambiente donde cada miembro del equipo pueda florecer. Su labor es más orgánica que mecánica, fomentando la autonomía y la creatividad en lugar de imponer directrices rígidas. Otra perspectiva es la del liderazgo como eutexia, un concepto que refiere a la capacidad de un líder para instaurar un orden armonioso y funcional dentro de una organización. A diferencia de una simple jerarquía, la eutaxia implica la alineación sinérgica de roles y procesos, donde cada pieza encaja de manera óptima para el logro de un objetivo común. El líder "eutáxico" es un arquitecto de la coherencia, que no solo distribuye tareas, sino que también garantiza la fluidez de la comunicación y la cohesión entre los distintos componentes del sistema. Su principal cometido es asegurar que la maquinaria organizativa funcione sin fricciones, maximizando la eficiencia y el bienestar colectivo.

El trabajo en equipo puede ser visto como un sincrotrón. No se trata de una simple suma de fuerzas, sino de una aceleración colectiva de energías y talentos. Un equipo opera como esta máquina, donde cada partícula (miembro) es propulsada y dirigida en una trayectoria específica. El resultado no es solo la velocidad, sino la generación de un "haz de luz" de creatividad e innovación que no podría ser producido de forma individual. La sincronización y la resonancia entre los miembros crean un impulso exponencial que eleva el desempeño a niveles insospechados.

Otra visión del trabajo en equipo es la simpoiesis. Este concepto describe un proceso de creación conjunta, colaborativa y mutua, sin un director o un centro único de control. Es un sistema autorganizado y rizomático, donde la inteligencia colectiva emerge de la interacción constante y horizontal de sus partes. A diferencia de un modelo jerárquico, la simpoiesis se asemeja a un ecosistema donde cada elemento (persona) contribuye a la vitalidad y evolución del conjunto, creando soluciones que son orgánicas, adaptativas y profundamente interconectadas. El equipo es, en sí mismo, un organismo pensante que se construye y se reinventa a través de la sinergia de sus miembros.

El liderazgo directivo puede concebirse como quirología, el arte de leer y dirigir el destino de un equipo. Un líder no solo "dirige", sino que 'lee las palmas' del equipo, descifrando su potencial, sus debilidades y sus líneas de conexión. En lugar de simplemente asignar tareas, el líder quirológico identifica las fortalezas únicas de cada miembro y las alinea de manera estratégica. Su labor es la de un cartógrafo de sinergias, que no impone un camino, sino que revela las rutas naturales que ya existen entre los talentos del grupo. Así, el líder no crea la cohesión, sino que la descubre y la potencia, ayudando a los miembros del equipo a entender cómo sus roles individuales forman parte de un destino colectivo. Este enfoque permite una gestión más intuitiva y orgánica, donde el trabajo en equipo se siente menos como una imposición y más como el despliegue natural de un potencial compartido.

Considerando este sustento se investigará estas variables en siete capítulos partiendo de los problemas observables.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la realidad problemática

En el escenario pedagógico de nuestros días está considerada como uno de los principales pilares que la sociedad necesita para su desarrollo, en tal sentido es relevante orientar y velar la transformación de la calidad de gestión, es decir obtener un alto nivel en la educación, para ello es necesario realizar un continuo proceso que eleve la calidad de la educación, haciéndose visible a lo largo de las diversas etapas del proceso formativo, el cual se concretan y se sectorizan, teniendo en cuenta que las políticas en nuestro país referente a la educación son desarrolladas a la línea del estado referente al estado que se dio en el siglo XX, posteriormente se ha demostrado ser poco operativa e incapaces para dar alternativas competentes y funcionales a los desafíos incorporando necesariamente dinámicas innovadoras horizontales y compartidas por lo tanto, el modelo educativo respecto a su gestión resulta ser un tema fundamental para que los colegios se transformen y logren cubrir sus metas sostenibles en sus presupuestos, Orientados a los objetivos de desarrollo de la ONU al 2030, que están relacionados específicamente con asegurar una educación con calidad equitativa e inclusiva y propiciar las oportunidades de instrucción permanente para todo, de esta manera posibilitar la edificación de sociedades inclusivas y pacíficas orientadas a un desarrollo sustentable, brindando camino a la igualdad sembrando organismos responsables y provechosas en general.

Según el sustento dado el liderazgo es importante para gestionar y transformar la educación, no solo es posicionarse en mecanismos y procedimientos tecnificados, sino tener en claro que el fin de educar es el individuo. Para ello es importante quien conduzca una institución debe tener la capacidad para delegar funciones a través de los trabajos en equipo, lo cual se ha observado esta falencia dentro de la institución educativa “*Colegio*

Fray Melchor Aponte – Vegueta” por lo tanto consideramos viable el análisis de esta investigación.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán?

1.2.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona el liderazgo autoritario y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán?

¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático o participativo y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán?

¿Cómo se relaciona el liderazgo Laissez – faire y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán?

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación del liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación del liderazgo autoritario y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

Determinar la relación del liderazgo democrático o participativo y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

Determinar la relación del liderazgo Laissez – faire y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

1.4 Justificación de la Investigación

Justificación Teórica

En la actualidad el contexto educativo enfrenta diferentes dificultades y retos, impuestos muchos de ellos por el sistema social y económico, por lo tanto los colegios es el núcleo del sistema donde el liderazgo de las autoridades debe primar para mejorar las relaciones humanas entre los docentes, donde el clima laboral debe incidir con los diversos estilos de liderazgo que busca el logro de las metas académicas, consideramos que la estrategia pertinente es el trabajo en equipo, donde cada docente pueda tener un liderazgo y dominio dentro de su grupo, cumpliendo los perfiles que debe tener un líder.

Justificación Práctica

El análisis del trabajo se origina frente al requerimiento de abordar y comprender el repetitivo planteamiento referente a administración que ejercen los directivos de la institución, donde se observa que los responsables no asumen cabalmente una posición de relevancia en la administración, por lo tanto el deficiente liderazgo justifica el estudio, que recae en el personal tanto directivo, administrativo, docente y la comunidad en general, los resultados de esta investigación, serán provechosos para mejorar las relaciones humanas entre los autores, porque uno de los retos más significativos para los directores consiste en estructurar y proyectar de manera estratégica sus acciones organizativas y deben desarrollarse dentro de sus instituciones de los diferentes niveles, y poner en práctica el liderazgo coaching, democrático o participativo y transformacional.

Justificación social

El estudio está orientado principalmente a contribuir en el bienestar de la educación de nuestro país, mediante la comprensión y conocimiento sobre el rol que debe asumir un director en su administración y gestión educativa, como aspecto importante para alcanzar las metas y objetivos educativo, lo cual se proyectará a la sociedad. Para ello es

imprescindible que el que conduzca una institución tenga capacidad de liderazgo y pueda avalar los componentes y los miembros coadyuven y desarrollen sus funciones para mejorar el servicio y calidad de la educación, lo cual redundará en beneficio de nuestra sociedad.

Justificación Metodológica

La investigación tendrá un diseño descriptivo, donde se analizarán la información de los datos sobre las variables, y este diseño se caracteriza por ser observacional porque ninguna de las variables se encuentran influenciadas, y tiene como objetivo buscar la caracterización del universo, además es correlacional porque se buscará la conexión permanente entre las variables, este análisis será aplicado a los docentes del “colegio *Fray Melchor Aponte – Vegueta*”, por lo tanto el instrumento estará basado en la entrevista.

1.5 Delimitaciones del estudio

El liderazgo autoritario y el trabajo en equipo son conceptos opuestos. El primero se basa en el control y la jerarquía vertical, mientras que el segundo se enfoca en la colaboración y la responsabilidad compartida. Las delimitaciones entre ambos son claras y se manifiestan en elección estratégica, definición de cursos de acción y la delegación de responsabilidades. El liderazgo autoritario es un monolito jerárquico donde la voluntad del cabecilla es la única fuerza motriz, mientras que el trabajo en equipo es un ecosistema sinérgico donde la autonomía individual se funde en una interdependencia colaborativa. En el liderazgo autoritario, la toma de decisiones es un dictado unidireccional que suprime las perspectivas, resultando en un flujo de información constreñido por el pragmatismo del déspota. Por el contrario, en el trabajo en equipo, la polifonía de ideas es el crisol de la innovación, y la responsabilidad se mancomuna en un pacto tácito de co-creación. El líder autoritario erige fronteras infranqueables que atrofian el libre albedrío y la iniciativa. En cambio, el trabajo en equipo disuelve las barreras, promoviendo una ósmosis de

conocimiento que nutre la resiliencia colectiva. Es la diferencia entre una estructura rígida y fracturada y un organismo plástico y resiliente. El trabajo en equipo, en su ideal de colaboración, puede llevar a la dilución de la responsabilidad. A diferencia del liderazgo autoritario, donde la culpa o el mérito recaen singularmente en el líder, en un entorno de equipo el sentido de responsabilidad individual puede volverse difuso. Esto ocurre cuando las tareas no están asignadas de forma clara, o cuando los miembros asumen que otros se encargarán del trabajo. El resultado es un fenómeno de apatía colectiva que puede manifestarse como una falta de iniciativa, retrasos en la entrega o un deterioro de la calidad, ya que nadie se siente el único "dueño" del problema o de la solución. En su intento por ser inclusivo, el trabajo en equipo puede, irónicamente, generar una anomia laboral donde las normas de rendimiento individual se vuelven borrosas, haciendo difícil identificar al responsable de un fracaso y, por ende, corregirlo.

1.6 Viabilidad del Problema

El liderazgo asume un importante aporte en las dinámicas internas de una administración pedagógica, porque forma parte del elemento base para diferentes adaptaciones y actualizaciones de los componentes que conforma la educación, por lo tanto, el liderazgo de un director encamina los destinos de la educación, siendo un aspecto relevante consideramos que el análisis del trabajo es viable, porque con los resultados se mejorarán las deficiencias detectadas en la institución.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Nivel Internacional

Acuña, A. Bolívar, C. (2019) Cómo las formas particulares de dirigir y que adoptan los líderes escolares se entrelazan con la manera en que se organiza, conduce y proyecta la gestión educativa dentro de las instituciones el fin de este estudio fue comprender cómo actúan los directivos docentes en cuanto a su estilo de liderazgo y de qué manera ese estilo se refleja en la forma en que gestionan los procesos educativos, el diseño estuvo enfocado a un control de variables cuantitativas censal, los procedimientos empleados fueron las encuestas a través de 02 instrumentos para medir los estilos de liderazgo, tanto del docente como de los directivos, el objeto de análisis fueron los docentes, coordinadores, directivos y psico orientadores del colegio, llegando a los siguientes resultados: se determinó el tipo de liderazgo de los docentes y directivos del colegio, donde se pudo observar que el estilo estuvo enfocado a una orientación democrática para poner en práctica el liderazgo, los integrantes de la comunidad educativa muestran indiferencia al trabajo de gestión del director, por consiguiente los responsables de conducir este centro escolar se caracteriza por ser líderes positivos que se ha determinado para el instrumento, por lo tanto esta orientación se inclina hacia un tipo democrático para ejercer el liderazgo.

Morales, M. (2018) La figura del directivo docente desempeña un papel determinante en la edificación del clima laboral dentro de una institución educativa, su forma de comunicarse, orientar, resolver conflictos y reconocer el trabajo del personal afecta directamente en cómo los docentes perciben su entorno de trabajo, por lo tanto cuando un

directivo guía con empatía, escucha activa y claridad en sus decisiones, favorece relaciones más colaborativas, reduce tensiones y genera un sentido de pertenencia en el equipo, desde esta perspectiva repercute no solo se expresa en las normas o decisiones formales, sino también en la calidad humana con la que lidera y acompaña a su equipo, para demostrarlo se aplicó un diseño descriptivo arribando a las conclusiones: Los resultados mostraron que no es fácil definir un solo tipo de liderazgo en los directivos, el liderazgo democrático como el transformacional aparecieron en las experiencias de los docentes, quienes destacaron que estos estilos generan confianza, respeto, motivación y un trato justo para todos los miembros del equipo, dando soporte a que las personas participen más, ya sea trabajando en conjunto o tomando decisiones, estos atributos fueron mencionadas al mismo tiempo por varios docentes cuando hablaron del liderazgo y la manera de gestionar de sus directivos, y fueron valoradas muy positivamente, sobre todo el respeto, la confianza y la participación, que obtuvieron los niveles más altos de aprobación.

Aguilar, H. (2016) Esta investigación nos habla de la labor conjunta y contexto laboral es enfocarnos de cómo se sienten y se relacionan las personas que comparten un mismo espacio laboral, en el momento que un equipo funciona bien, no solo se reparten tareas; también se comparte confianza, apoyo y ganas de sacar adelante las cosas juntos, cada individuo siente que su voz importa y que puede contar con los demás, esto crea un escenario más ligero, donde se trabaja con más calma y entusiasmo, en tanto cuando el clima organizacional es tenso o hay poca comunicación, el trabajo en equipo se vuelve complejo y aparecen los malentendidos, la desmotivación y la sensación de estar solos, incluso estando rodeados de otros, así mismo el ambiente emocional influye directamente en cómo las personas colaboran, resuelven problemas y enfrentan los desafíos diarios, el análisis es cuantitativo, el diseño utilizado fue descriptiva; la investigación lo realizó con

30 personas, con preguntas mixtas las cuales no delimitan las alternativas de respuesta, en resumen, un buen clima organizacional es como el suelo fértil donde el trabajo en equipo puede crecer, siempre y cuando hay respeto, comunicación y apoyo mutuo, el equipo se vuelve más fuerte, más creativo y capaz de lograr resultados que nadie alcanzaría por separado, en ese escenario, las personas no solo cumplen funciones también se sienten valoradas y parte de algo que vale la pena.

Nivel Nacional

Jaramillo, Y. (2019) el autor se enfoca en que el liderazgo pedagógico no es solo dirigir una escuela o dar órdenes; se trata de guiar, inspirar y acompañar a los docentes para que puedan enseñar de la mejor manera posible, si ellos actúan con visión educativa, apoyan a los maestros, fomentan la innovación en el aula y crean un ambiente de aprendizaje positivo y se benefician, la calidad educativa no depende solo del conocimiento de los alumnos, sino también de cómo los líderes escolares motivan, orientan y facilitan el trabajo de quienes enseñan, por eso un buen liderazgo pedagógico construye confianza, mejora la comunicación y genera espacios donde tanto docentes como estudiantes se sienten valorados y capaces de crecer, liderar pertinentemente la educación es sembrar las condiciones para que el aprendizaje sea más efectivo, significativo y sostenible, el análisis exhaustivo fue descriptivo correlacional con un enfoque no experimental por ser un análisis transversal, la muestra se aplicó a nivel de docentes con un total de 100 maestros pertenecientes a la institución donde se llevó a cabo la investigación, concluyendo que el liderazgo pedagógico consiste en guiar y apoyar a los docentes para que puedan enseñar de la mejor manera, cuando los directivos crean un ambiente de confianza, motivación y colaboración, mejora la calidad educativa, porque tanto maestros como estudiantes se sienten valorados y capaces de aprender y

crecer juntos, este tipo de líder es cuando los directivos ayudan y acompañan a los maestros para que puedan enseñar bien propiciando confianza, apoyo y trabajo conjunto, la educación mejora y todos, maestros y alumnos, se sienten motivados y capaces de aprender.

Ramos, J. (2018) El liderazgo directivo no se trata solo de dar órdenes o supervisar tareas más bien se trata de guiar, motivar y apoyar a todo el equipo educativo para que la escuela funcione de la mejor forma, la manera en que un directivo lidera influye directamente en cómo se organizan los procesos, se toman decisiones y se resuelven problemas dentro de la institución, por lo tanto cuando un líder es cercano, escucha a su equipo y promueve la colaboración, se crea un ambiente positivo donde maestros y personal se sienten valorados, motivados y capaces de contribuir con ideas, estas actitudes mejoran la gestión educativa, porque cada acción desde planificar actividades hasta implementar proyectos se realiza con mayor claridad, coordinación y compromiso, el análisis fue básico con la intención de indagar mediante sus dimensiones para potencializar los saberes científicos y teóricos para transformar el contexto empleando el procedimiento cuantitativo no experimental con un muestreo censal de 79 educadores donde a quienes se les aplicó una encuesta, finalizando que un buen liderazgo directivo es como un motor que mueve toda la escuela: cuando funciona bien, la gestión educativa se vuelve más eficiente, armoniosa y centrada en el aprendizaje de los estudiantes.

Quincho, N. (2020) este trabajo nos indica un líder educativo guía, apoya y motiva a los docentes afecta directamente su desempeño en el aula, no se trata solo de supervisar o exigir resultados; un buen liderazgo implica escuchar a los maestros, reconocer su esfuerzo, ofrecer orientación y generar un ambiente de confianza y colaboración cuando los líderes actúan así, los docentes se sienten motivados, seguros y capaces de enseñar mejor, innovar en sus métodos y atender con mayor dedicación a sus estudiantes es decir

el liderazgo no solo organiza la escuela, sino que también impulsa la calidad del trabajo de los maestros y, por ende, el aprendizaje de los alumnos, la metodología utilizada se basó en la perspectiva cuantitativa, de tipo aplicada y teórica con una alineación correlacional, procedimiento inductivo; se consideró como muestra a 50 maestros, para realizar la investigación se emplearon instrumentos y técnicas de indagación cuantitativa donde el instrumento aplicado fue el cuestionario que posibilitaron verificar y evidenciar las hipótesis planteadas, concluyendo que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para guiar y apoyar a un equipo, asegurándose de que el trabajo se realice correctamente y que se alcancen los objetivos propuestos, un líder puede adaptar su forma de dirigir según las tareas que se deben realizar y las necesidades de quienes las llevan a cabo, en resumen el desempeño laboral se refiere a cómo actúa cada trabajador en beneficio de la institución, cumpliendo con sus responsabilidades y mostrando conductas que aseguren que el trabajo se haga de manera eficiente y efectiva.

1.2 Bases Teóricas

Variable Liderazgo del Director

Concepto de liderazgo

El liderazgo explica la técnica de influenciar y conducir a otros, con la intención de acatar objetivos con un plan general de una organización. Se busca obtener resultados que aporte a la mejora al bienestar de los directivos y sus participantes. El líder tiene cierto control en las personas, tiene la capacidad de hacer un llamamiento, algunos tienen esa capacidad de convocatoria de nacimiento, otro grupo de líderes van cuajando esa cualidad a través de la experiencia y peripecias de la vida. Tiene el liderazgo gran valor, pero puede ser complejo de conceptualizar. La coordinación, motivación y dirección del líder, es lo que lleva al personal a lograr sus objetivos. Entre las más grandes destrezas del líder está el

ser innovador, la creatividad es su segunda destreza, el ser visionario es una necesidad. En cambio, el administrador o el director al ser lógico podría ser más eficiente, se caracteriza por analizar y es práctico. (Bass 1990).

El lidera también se considera como un proceso para influenciar socialmente, con la finalidad de ejercer un dominio intencional para otros individuos, o sobre un conjunto de ellos, con la finalidad de establecer las labores y vínculos sociales dentro de una organización. Es primordial indicar que el líder es una persona de principios, tiene a cargo un centro educativo y es responsable de acrecentar la participación de todos para la mejora del centro educativo. (Normand 2010).

El cambio es el principal papel del liderazgo. Cuando se lidera se influye en el grupo para cambiar su manera natural de pensar y actuar de otra forma, en forma indirecta o directa. No es lo mismo gestionar que liderar. La gestión consiste en preservar las operaciones establecidas, el liderar busca el cambio. Pero esa diferencia no es total, pero los que encaminan tienen que tener liderazgo como competencia, así como habilidades. (Robinson, Hohepa y Lloyd 2009).

El líder debe disponer de atributos de actitud, tales como la valentía, generosidad, sabiduría, convicción y tomar riesgos, su conducta debe inspirar tales como la pasión, motivación, credibilidad, congruencia, esperanza y fe, así como también su comportamiento de intercomunicación, presencia y disposición, aptitud de oír, persuasión y negociación. (Silíceo y Angulo 2001).

La guía directiva se concibe como la acción que despliega el responsable con el fin de promover en los profesores las actividades encaminadas al progreso del cumplimiento de las capacidades de sus alumnos, precisar la proyección de su organismo y administrar medios y la organización, también alude a la facultad de generar un concepto colectivo

activo de maneras de lograr apropiadamente los objetivos esenciales de un establecimiento educativo. (Hernández 2010).

El dominio es la característica del liderazgo, es decir, es el don la capacidad de dirigir habilidades en un grupo cuya finalidad es obtener réditos que favorezcan los objetivos del grupo. (Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. 2012).

Un líder virtuoso tiene bien claro cuáles son las metas y roles que asignará en las indicaciones precisas, su función es supervisar cuidadosamente el desarrollo de la misión las cuales son el desenlace de falencias y momento de arribar a resoluciones. El líder da la consigna a su grupo lo que hay que realizar, donde, cuando y como pueden realizarlo y vigila cuidadosamente la implementación de sus decisiones y soluciones. (Blanchard 2007).

El liderazgo es la injerencia interpersonal en la práctica de una tarea o diligencia encaminada utilizando la socialización para lograr metas. Se singulariza por tener las siguientes características básicas: situación, influencia, la búsqueda de objetivos y desarrollo de comunicación. (Chiavenato 2002).

Elementos del Liderazgo Directivo

El liderazgo se caracteriza porque influye en otros, este proceso tiene algunos elementos, en orden de prioridad está el objetivo, que busca alcanzar en lo individual y colectivo, se busca ejercitar el poder, el estilo del líder que tiene que ver con la forma de actuar del mismo con la finalidad de lograr sus objetivos, otro elemento del liderazgo son los seguidores los cuales están subordinados y cohesionados, se considera a un líder cuando dice lo que hace y hace lo que dice y es una de sus principales características. (Gallegos 2004).

Características del Liderazgo

Los líderes tienen muchas características en común, pero las más comunes son:

- El líder asume responsabilidades y no busca culpables
- Tiene que ser inteligente, creativo y con iniciativa.
- El líder actúa con audacia, fortaleza y humildad.
- Siempre actúa con transparencia y honestidad.
- Es imparcial sabe manejar con suavidad y rigor al mismo tiempo.
- Se entrega a las responsabilidades con desprendimiento.
- Debe tener credibilidad y siempre debe cumplir lo que dice. Su actuar debe ser sereno, estratégico y esperando lo mejor.
- No se rinde ante las dificultades.
- Practica lo que predica, es ejemplo.
- Sus objetivos y metas es su prioridad.
- Siempre ve más allá que los demás.
- Respeta, da confianza y seguridad a los que le rodean.
- Tiene el don de persuasión y del conocimiento.
- Reconoce cuando algo hizo mal y busca enmendarlo.
- Cultiva la esperanza, la fe y cree en Dios.
- Es servicial, sabe guardar pan para mayo.
- Cuando da una orden lo hace con claridad y buscando objetivos.
- Disfruta los emprendimientos que realiza. (Vallejo 2009).

Liderazgo Directivo

Para comprender el rol que ejerce un liderazgo directivo es importante tener referencia sobre lo que significa ser un líder, por lo tanto, ser líder es tener ciertas características que se demuestren en sus actitudes y ejemplo a seguir, que inspiren conductas de credibilidad y

comportamientos proactivos, realmente ser líder es considerado como un arte para dirigir a las personas por lo tanto ser líder viene hacer el sinónimo de conductor en tal sentido las cualidades observables que debe tener un líder propiciar las conexiones positivas entre los individuos, mantener permanentemente un sentimiento de honestidad y lealtad hacia el grupo, el entusiasmo para el logro de estándares altos enfocados a los desempeños, en base a estos conceptos entendemos por líder directivo al individuo que tiene cierta habilidad y la pone en práctica con pericia para orientar a los integrantes de una organización con una perspectiva, mediante el convencimiento, las propuestas, las ideas, la voluntad, la empatía, la destreza administrativa de gestión con la finalidad de llegar a las metas focalizadas para los proyectos institucionales. Ibáñez (1996).

El liderazgo directivo es considerado como una habilidad legitimada que tiene un director de una empresa o institución educativa y la alta dirección para comprometer y motivar al personal, proyectar acciones, determinar decisiones, ser comunicativo con los demás, conducir conflictos de la institución, delegar y distribuir responsabilidades, y adiestrar decisiones teniendo en cuenta la opinión de diferentes representantes, en base a los objetivos, otros autores consideran este tipo de liderazgo como las actividades que ejecuta un director para estimular en su personal convincentes al perfeccionamiento de las potencialidades de los individuos. Gallegos (2004).

Estilos de Liderazgo Directivo

Existen diferentes formas de liderazgo, algunos autores afirman que viene a ser las maneras de establecer los procedimientos establecidas por el líder; este escritor hace hincapié que no debemos confundir el estilo de liderazgo con una conducta puntual del líder, más bien se aclara que la conducta representa un componente más concreto y particular, y que es la suma de estas acciones la que finalmente configura y da sentido al estilo de liderazgo. Cuadrado (2001).

Este autor indica que el líder dentro de sus roles de dirigir al grupo, procedía con los diferentes estilos que son tres: Se impone a autoridad en el estilo autocrático, se logra la activa participación de los integrantes del grupo; bajo la modalidad democrática; y permitiendo opinar libremente, bajo el estilo laissez-faire. Cardona y Buelvas (2010).

Dimensiones de la Variable Liderazgo Directivo

Liderazgo Autoritario:

También conocido como liderazgo autocrático, este tipo de responsable se centra en el autoritarismo, es un estilo donde una persona toma las decisiones de manera firme y directa, esperando que los demás sigan sus indicaciones, centrándose en la disciplina y el control, pero cuando se aplica con equilibrio, puede servir para organizar tareas de forma clara y eficiente, aunque puede limitar la participación y la creatividad de quienes lo acompañan, este tipo de grupo no tiene mucho futuro, es cuando una persona dirige y toma decisiones claras sobre lo que se debe hacer, guiando al grupo con reglas y disciplina pero es útil cuando se necesita orden y rapidez, pero si se aplica demasiado rígido, puede hacer que los demás participen menos o no compartan sus ideas, instruyendo cómo organizarse, pero también invita a reflexionar sobre la importancia de escuchar al equipo. De no ser que tenga que enseñar cómo se hace, no participa en el trabajo inmediato, por lo general este tipo de líder solo manda que se haga, y organiza que se haga. Castaño Sanchez (2013).

El liderazgo Autoritario también conocido como autocrático, este estilo se caracteriza por concentrar la toma de decisiones y todo el poder en una sola persona. Es una práctica de liderazgo unilateral. Lewin, Lippit y White (1939).

Indicadores

- ¿El docente es quien tiene la responsabilidad de decidir sobre los asuntos más importantes dentro del centro educativo?
- ¿El director mantiene una buena conexión con los docentes, fomentando un ambiente de trabajo amigable y cooperativo?
- ¿Consideras que el director mantiene la disciplina en la institución?
- ¿Te agrada el estilo de liderazgo del director?

Liderazgo Democrático o participativo:

Procura identificarse con el grupo y con lo que el grupo ya conoce. Los planes en su totalidad se discuten en el grupo antes de tomar decisiones, el líder es quien fomenta este tipo de conducta. La perspectiva de futuro nace de la confrontación sana del grupo. El líder es una especie de moderador pone alternativas posibles en caso de duda, solo como ayuda a esclarecer algunos temas. Teniendo en cuenta que el trabajo de organización requiere muchas energías y tiempo, en el trabajo se desenvuelve como uno más del grupo. Castaño Sanchez (2013).

De acuerdo a este autor, este tipo de liderazgo está fundamentado en la participación y colaboración del conjunto de los participantes del grupo. El liderazgo democrático, es también llamado liderazgo participativo, se caracteriza por hacer participar a todos los miembros del grupo en las decisiones para tomar acuerdos adecuados. Lewin, Lippitt y White (1939)

Este estilo es característico de los que preguntan a los coparticipes los hechos y las resoluciones tomadas e incentiva su participación. el líder es descrito como el que conlleva al grupo en el desarrollo de tomar las decisiones más adecuadas, incentiva la participación en las decisiones tomadas, encarga, confía la autoridad. (Sánchez 2008, p. 47).

Indicadores

- ¿El director promueve encuentros donde se discuten y resuelven los asuntos más relevantes del centro educativo?
- ¿El director ayuda a la solución de problemas entre los docentes?
- ¿el director explica a los docentes los objetivos, metas y políticas de la institución?
- ¿Cuándo alguien no está de acuerdo con la solución de un problema el director sugiere que se busquen otras alternativas?

Liderazgo Laissez – faire:

Se caracteriza porque el líder no ejerce ningún tipo de liderazgo, el líder da una total libertad para la toma de decisiones personales y su intervención es mínima, solo interviene en situaciones complejas, y está abierto, solo para dar datos, en caso se requiera materiales o alguna opinión, solo de ser necesario, pero no interviene a no ser que se lo pidan. En este tipo de liderazgo el futuro se muestra incierto. Su conducta por lo general es de uno más que trabaja. Castaño Sanchez (2013).

En este tipo de liderazgo, el líder no desempeña su función como líder, deja a su propia iniciativa y no se hace cargo del colectivo, deja que los miembros del equipo hagan las cosas por su cuenta. (Lewin, Lippitt y White, 1939).

Este tipo de estilo es de un líder que da a los subalternos autonomía o libertad en sus actividades. Bajo este tipo de liderazgo, se da libertad a los miembros del equipo para que establezcan sus propios objetivos y la manera de conseguirlo, su rol se limita a canalizar y comunicar información y ser vocero circundante externo (Sánchez 2008, p. 47).

Este liderazgo se caracteriza porque el líder transmite totalmente la obligación de implementación y toma de las decisiones a sus partícipes, quienes toman el control para determinar la forma adecuada de realizar cómo se deben hacer los cometidos. Blanchard (2007).

En esta forma de liderazgo se aprecia que el líder no se hace cargo de su función de convencer, motivar y dirigir al grupo, la responsabilidad se le delega al grupo toda la tarea de las elecciones que se toman en bien de la organización, este estilo de liderazgo no es adecuado porque, al no haber liderazgo, se pasa por alto las costumbres de los líderes de planear, conducir entre otras funciones importantes. Yukl (1998) citado por Sánchez (2008).

Este estilo de liderazgo puede marchar cuando hay prudencia en el grupo siendo capaz de proceder solo, puede haber casos que el grupo tenga más juicio que el mismo líder. Esto se puede presentar en grupos educativos, en el que los profesores tienen bastante autonomía, realizan sus labores sin requerimiento de supervisión de la dirección. Zarate (2011).

Éste tipo de liderazgo permite hacer, cejar el mando al equipo. Solo en caso excepcionales el líder toma acción, procuran no asumir responsabilidades, los subordinados son los que asumen las responsabilidades, sin ejercer ningún liderazgo sobre ellos. Aguilera (2011) cita a Aranzadi (2002).

Indicadores

- ¿El director permite que los docentes tomen sus propias decisiones?
- ¿Las decisiones que toman los docentes lo hacen consultando al director?
- ¿El director interviene en la solución de conflictos en la institución?
- ¿El director establece los objetivos y metas y los docentes acatan sin dudar?

Variable Trabajo en Equipo

El trabajo colectivo se entiende como un grupo de personas que colaboran y se comunican entre sí para lograr objetivos compartidos, donde cada miembro aporta sus habilidades, acciones y conocimientos, lo que fortalece la unidad y permite avanzar juntos hacia una misma meta, cabe resaltar que dentro de una organización el trabajo en equipo

es importante porque su éxito en mayor parte depende de la unión de sus integrantes siendo parte valiosa el compromiso y la comunicación de los mismos en la organización por lo tanto se debe propiciar condiciones adecuadas para promover el trabajo en equipo, para ello es imprescindible que el líder que conduce una organización debe creer y conocer en ese tipo de trabajo para promover diversas tareas, innovar permanentemente y designar actividades, es el encargado de orientar y encausar a los equipos y darles el apoyo y las condiciones necesarias, esto se logra a través de capacitaciones continuas, seguimientos y maneras pertinentes de estímulo al trabajo en equipo. Gutiérrez (2010).

La creación del equipo considera como primer paso a la designación del individuo que será el responsable de la tarea o proyecto (coordinador o líder), esta designación se hace en función de lo que si quiere lograr del proyecto, para ello es importante tener en cuenta que este coordinador o líder tenga las cualidades y el perfil necesario, debe ser de preferencia un individuo maduro y que inspire confianza, con un alto nivel de motivación que demuestre actitudes positivas hacia los demás, que respete y tolere los diferentes opiniones o pensamientos y puntos de vista en común, con el objetivo que todos trabajen y conseguir posteriormente las metas compartidas, como un segundo punto es importante aclarar y establecer los objetivos, donde todos los integrantes de la organización deben conocer cuáles son los objetivos, tener en claro que estos objetivos tienen que ser del conocimiento de todos, que consideren que las metas son importantes por ello deben ser específicos, alcanzables, medibles, retadores y dentro de un tiempo razonable, como tercer punto importante son los procedimientos habilidades y conocimientos del trabajo para ello cada integrante del equipo deberá tener un acondicionamiento pertinente para orientarse y dar correctas determinaciones así mismo tener conocimientos de técnicas y procedimiento, para ello el coordinador debe tener la certeza de asesorar donde puedan aparecer, como cuarto punto es importante las relaciones interpersonales con la finalidad

de velar que la organización funcione coordinadamente entre los miembros, donde debe existir una permanente participación y un alto grado de compromiso que posibilite el mantenimiento de los vínculos laborales y así alcanzar mantener siempre al equipo interesado en las metas propuestas, finalmente es importante el manejo de conflictos y una adecuada comunicación que se espera exista en todo grupo de trabajo, sin embargo es normal que las personas piensen diferente presentándose eventuales conflictos, ante las tareas a desarrollarse, la base de la solución de estos conflictos es la permanente y abierta comunicación, siendo el líder el mediador en la solución de estos conflictos y por la tanto la consecución de los objetivos. (Aguilar, 2016).

Ventajas y desventajas del Trabajo en Equipo

Cuando las personas se involucran, forma tal que su determinación se ve empoderada, su actuación se fortifica porque entienden que el resto del grupo actúan de similar formas, es muy importante que los integrantes se sientan apoyados y respetados, no solamente cuando hacen su trabajo, si no también cuando se les hace participar en la toma de decisiones, programaciones y control, eso se convierte en una fuerza motivadora y beneficia a todo el equipo de trabajo, esto crea ventajas para la organización así como también para los individuos. (Palomo, 2011).

Consideramos algunas diferencias existentes, normalmente los grupos están formados con la finalidad de interactuar en un periodo exiguo, sin embargo los grupos son más estables, tienen la característica de ser colectivos, en el tema de responsabilidades se puede indicar que estos son de característica individual para el grupo, y para los equipos son de característica colectiva; lo cual se considera valioso en las organizaciones (Robbins S. P., 1999).

Dimensiones de la Variable Trabajo en Equipo

Técnicas para el trabajo en equipo

La forma más adecuada para crear equipos es iniciar oportunamente para ello se necesita ser honesto y abierto con todos los comprometidos, se requiere que todos los integrantes sean conscientes que pertenecen a una elite y que su aporte es muy valioso, considerando algunas técnicas que ayudan para trabajar en equipo:

a) Técnica de pregunta: tiene por objetivo entablar comunicación en tres direcciones (dentro del equipo, equipo-conductor y conductor equipo), tener conocimiento de las experiencias de las personas y aplicar ese conocimiento, intercambiar las opiniones dentro del equipo.

b) Indicadores

- ¿El equipo intercambia opiniones mientras realiza el trabajo rutinario?
- ¿El equipo de trabajo intercambia experiencias y conocimientos en la solución de problemas?

c) Mesa Redonda: esta técnica tiene como finalidad que la persona aprenda a manifestar sus ideas propias, esta técnica consiste en seleccionar un grupo de individuos que conste de 3 a 6 personas, también se requiere de un moderador y contar con un auditorio, también podría considerar un secretario el cual tendrá como principal actividad presentar un acta escrito de las reuniones y la parte más importante que debe contener esta acta son las conclusiones que se obtuvieron; el moderador, el grupo y los demás tienen que tener conocimiento previo sobre los temas que van a tratar de lo contrario tendrá que prepararse con anticipación.

Indicadores

- ¿Ante la aparición de un problema los directivos realizan una lluvia de ideas para encontrar soluciones?

- ¿Los docentes manifiestan sus ideas las cuales son tomadas en cuenta, y el grupo decide si se acepta la propuesta?
- d) **Seminario:** es un método que ocasionalmente se usa en pequeñas o medianas organizaciones, su principal objetivo es observar ciertos hechos los cuales se puedan simplificar y permita una reflexión, es de vital importancia que los individuos que participan generen lazos de comunicación y puedan intercambiar puntos de vista con el experto. Previo a la realización de seminarios debe estar establecido el modelo y consideraciones a tenerse en cuenta entre los directivos y el experto para conducir el seminario concorde a las necesidades y requerimientos.

Indicadores

- ¿El director promueve la realización de seminarios en temas de interés?
 - ¿Permanentemente se capacita al personal docente para mejorar la calidad educativa?
- e) **Estudio de casos:** es el problema para comprenderlo fácilmente, el problema identificado se puede presentar a través de la exposición o mediante un informe escrito, es necesario que los hechos sean de la realidad, pero al momento de la exposición se puede utilizar situaciones parecidas o análogas a lo expuesto.

Indicadores

- ¿Ante la aparición de interrogantes se aplican técnicas que permitan el análisis de problemas?
 - ¿Ante la aparición de dificultades, se organizan equipos de trabajo?
- f) **Foro:** la finalidad de la realización de un foro es para lograr la participación activa de los miembros del equipo, se busca que se expresen libremente, esto logra la participación y la integración del grupo, usualmente se usa posterior a la actividad realizada, el tema a tratar es expuesto por el moderador, el método consiste en

hacer una interrogante puntual para que todos puedan opinar y logara la participación de todos los asistentes. (Surdo, 1997).

Indicadores

- ¿Al finalizar las tareas pendientes, se someten a debate los resultados?
- ¿El resultado de los foros se agenda para futuras soluciones?

2.3 Bases Conceptuales

liderazgo

El liderazgo explica la técnica de influenciar y conducir a otros, con la intención de acatar objetivos con un plan general de una organización. Se busca obtener resultados que aporte a la mejora al bienestar de los directivos y sus participantes. El líder tiene cierto control en las personas, tiene la capacidad de hacer un llamamiento, algunos tienen esa capacidad de convocatoria de nacimiento, otro grupo de líderes van cuajando esa cualidad a través de la experiencia y peripecias de la vida. (Bass 1990).

Liderazgo Directivo

El liderazgo se caracteriza porque influye en otros, este proceso tiene algunos elementos, en orden de prioridad está el objetivo, que busca alcanzar en lo individual y colectivo, se busca ejercitar el poder, el estilo del líder que tiene que ver con la forma de actuar del mismo con la finalidad de lograr sus objetivos, otro elemento del liderazgo son los seguidores los cuales están subordinados y cohesionados, se considera a un líder cuando dice lo que hace y hace lo que dice y es una de sus principales características. (Gallegos 2004).

Liderazgo Autoritario

También conocido como liderazgo autocrático, este tipo de responsable se centra en el autoritarismo, es un estilo donde una persona toma las decisiones de manera firme

y directa, esperando que los demás sigan sus indicaciones, centrándose en la disciplina y el control, pero cuando se aplica con equilibrio, puede servir para organizar tareas de forma clara y eficiente, aunque puede limitar la participación y la creatividad de quienes lo acompañan, este tipo de grupo no tiene mucho futuro, es cuando una persona dirige y toma decisiones claras sobre lo que se debe hacer. Castaño Sanchez (2013).

Liderazgo Democrático o participativo

Procura identificarse con el grupo y con lo que el grupo ya conoce. Los planes en su totalidad se discuten en el grupo antes de tomar decisiones, el líder es quien fomenta este tipo de conducta. La perspectiva de futuro nace de la confrontación sana del grupo. El líder es una especie de moderador pone alternativas posibles en caso de duda, solo como ayuda a esclarecer algunos temas. Teniendo en cuenta que el trabajo de organización requiere muchas energías y tiempo, en el trabajo se desenvuelve como uno más del grupo. Castaño Sanchez (2013).

Liderazgo Laissez – faire:

Se caracteriza porque el líder no ejerce ningún tipo de liderazgo, el líder da una total libertad para la toma de decisiones personales y su intervención es mínima, solo interviene en situaciones complejas, y está abierto, solo para dar datos, en caso se requiera materiales o alguna opinión, solo de ser necesario, pero no interviene a no ser que se lo pidan. En este tipo de liderazgo el futuro se muestra incierto. Su conducta por lo general es de uno más que trabaja. Castaño Sanchez (2013).

Trabajo en Equipo

El trabajo colectivo se entiende como un grupo de personas que colaboran y se comunican entre sí para lograr objetivos compartidos, donde cada miembro aporta sus habilidades, acciones y conocimientos, lo que fortalece la unidad y permite avanzar juntos hacia una misma meta, cabe resaltar que dentro de una organización el trabajo en equipo es

importante porque su éxito en mayor parte depende de la unión de sus integrantes siendo parte valiosa el compromiso y la comunicación de los mismos en la organización por lo tanto se debe propiciar condiciones adecuadas para promover el trabajo en equipo, para ello es imprescindible que el líder que conduce una organización debe creer y conocer en ese tipo de trabajo para promover diversas tareas, innovar permanentemente y designar actividades. Gutiérrez (2010).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El liderazgo del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

2.4.2 Hipótesis Específicas

El liderazgo autoritario se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

El liderazgo democrático o participativo se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

El liderazgo Laissez – faire se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

2.5 Operalización de variable

Variable	Concepto	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Liderazgo Directivo	El liderazgo se caracteriza porque influye en otros, este proceso tiene algunos elementos, en orden de prioridad está el objetivo, que busca alcanzar en lo individual y colectivo, se busca ejercitar el poder, el estilo del líder que tiene que ver con la forma de actuar del mismo con la finalidad de lograr sus objetivos, otro elemento del liderazgo son los seguidores los cuales están subordinados y cohesionados, se considera a un líder cuando dice lo que hace y hace lo que dice y es una de sus principales características. (Gallegos 2004).	Liderazgo Autoritario	-¿El docente es quien tiene la responsabilidad de decidir sobre los asuntos más importantes dentro del centro educativo? ¿El director mantiene una buena conexión con los docentes, fomentando un ambiente de trabajo amigable y cooperativo? - ¿Consideras que el director mantiene la disciplina en la institución? - ¿Te agrada el estilo de liderazgo del director?	Cuestionario
		Liderazgo Democrático	¿El director promueve encuentros donde se discuten y resuelven los asuntos más relevantes del centro educativo? - ¿El director ayuda a la solución de problemas entre los docentes? - ¿el director explica a los docentes los objetivos, metas y políticas de la institución? - ¿Cuándo alguien no está de acuerdo con la solución de un problema el director sugiere que se busquen otras alternativas?	Observación
Trabajo en Equipo	El trabajo colectivo se entiende como un grupo de personas que colaboran y se comunican entre sí para lograr objetivos compartidos, donde cada miembro aporta sus habilidades, acciones y conocimientos, lo que fortalece la unidad y permite avanzar juntos hacia una misma meta, cabe resaltar que dentro de una organización el trabajo en equipo es importante porque su éxito en mayor parte depende de la unión de sus integrantes siendo parte valiosa el compromiso y la comunicación de los mismos en la organización. Gutiérrez (2010).	Liderazgo Laissez – Faire	- ¿El director permite que los docentes tomen sus propias decisiones? - ¿Las decisiones que toman los docentes lo hacen consultando al director? - ¿El director interviene en la solución de conflictos en la institución? -¿El director establece los objetivos y metas y los docentes acatan sin dudar?	

		Técnica de pregunta	- ¿El equipo intercambia opiniones mientras realiza el trabajo rutinario? - ¿El equipo de trabajo intercambia experiencias y conocimientos en la solución de problemas?	Observación
		Mesa Redonda	- ¿Ante la aparición de un problema los directivos realizan una lluvia de ideas para encontrar soluciones? - ¿Los docentes manifiestan sus ideas las cuales son tomadas en cuenta, y el grupo decide si se acepta la propuesta?	
		Seminario	- ¿El director promueve la realización de seminarios en temas de interés? - ¿Permanentemente se capacita al personal docente para mejorar la calidad educativa?	
		Estudio de Casos	- ¿Ante la aparición de interrogantes se aplican técnicas que permitan el análisis de problemas? - ¿Ante la aparición de dificultades, se organizan equipos de trabajo?	
		Foro	- ¿Al finalizar las tareas pendientes, se someten a debate los resultados? - ¿El resultado de los foros se agenda para futuras soluciones?	

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

La investigación será aplicada a niños a través de la observación para verificar los alcances en el desarrollo de las variables y será sustentada bajo el paradigma propositivo con un enfoque descriptivo donde se clasificarán las estructuras y elementos modelos de conductas y comportamientos de la población teniendo en cuenta algunos criterios que posibilitarán la comparación entre diversas situaciones, la característica de este trabajo es que busca describir lo que se investiga y es correlacional porque es un procedimiento no experimental donde se busca medir dos variables evaluando su relación permanente entre ambas.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Actualmente cuenta con 20 profesores.

3.2.2 Muestra

La muestra está constituida por la misma cantidad de la población con un total de 20 docentes.

3.3 Técnicas de recolección de Datos

El instrumento que se aplicará son las guías de observación, con lo cual se recolectarán los datos pertinentes para su tabulación.

3.4 Técnicas para el Procesamiento de Información

Para obtener los resultados se empleó el SPSS en su última versión (25.0).

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Liderazgo autoritario		4		
Liderazgo democrático		4		4 -6 7 -9
Liderazgo Laissez-Faire		4	Bajo Moderado Alto	10 -12
Liderazgo directivo		12		12 -19 20 -27 28 -36

Tabla 2

Variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Técnica de pregunta		4		4 -6 7 -9
Mesa redonda		4	Bajo Moderado Alto	10 -12
Estudio de casos		4		12 -19 20 -27 28 -36
Trabajo en equipo		12		

CONFIABILIDAD

La variable Liderazgo directivo

Alfa de Cronb.	Items
0,789	12

La variable Trabajo en equipo

Alfa de Cronb.	Items
0,875	12

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones

Tabla 3

Liderazgo directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4.7%
Moderado	25	58.1%
Alto	16	37.2%
Total	43	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

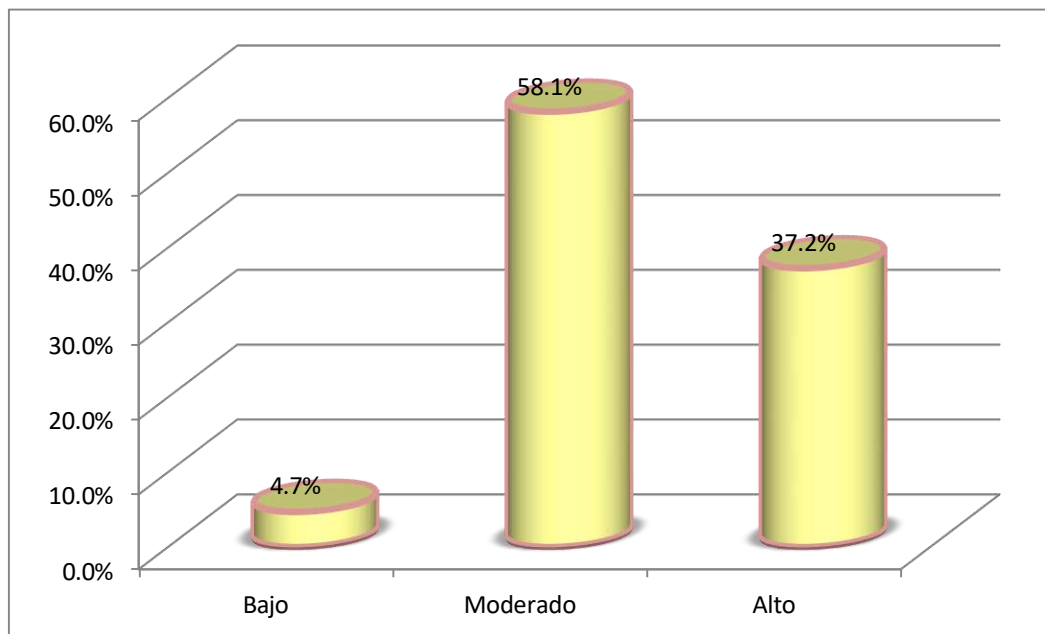


Fig. 1

En la tabla y figura docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán evidencian un 58,1% de nivel moderado en la variable liderazgo directivo, el 37,2% muestran un nivel alto y un 4,7% exponen un nivel bajo.

Tabla 4

Liderazgo autoritario

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9.3%
Moderado	24	55.8%
Alto	15	34.9%
Total	43	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

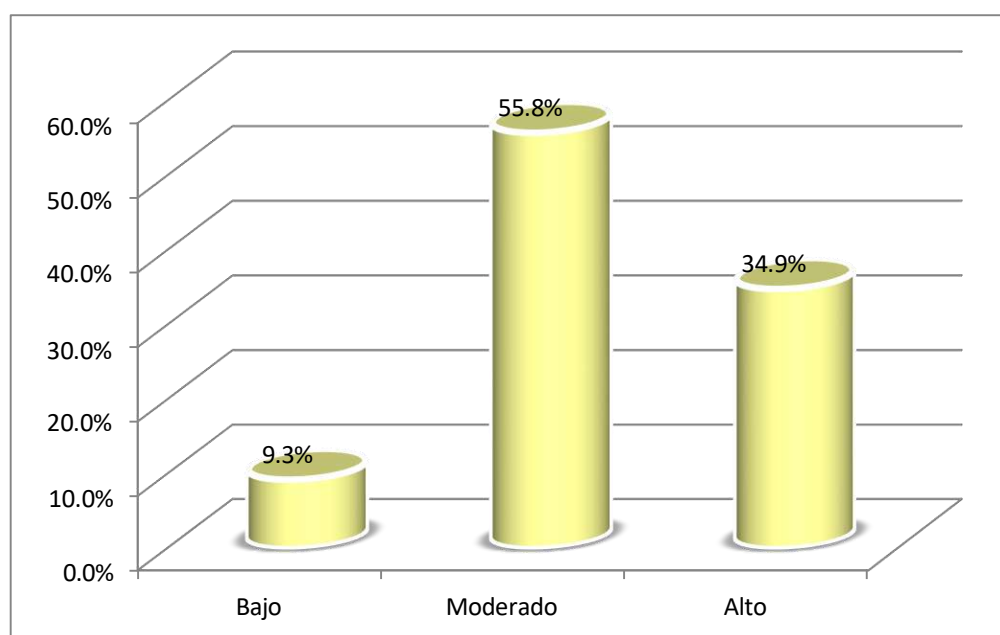


Fig 2

En la tabla y figura docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán evidencian un 55,8% de nivel moderado en la dimensión liderazgo directivo autoritario, el 34,9% muestran un nivel alto y un 9,3% exponen un nivel bajo.

Tabla 5

Liderazgo democrático

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9.3%
Moderado	21	48.8%
Alto	18	41.9%
Total	43	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

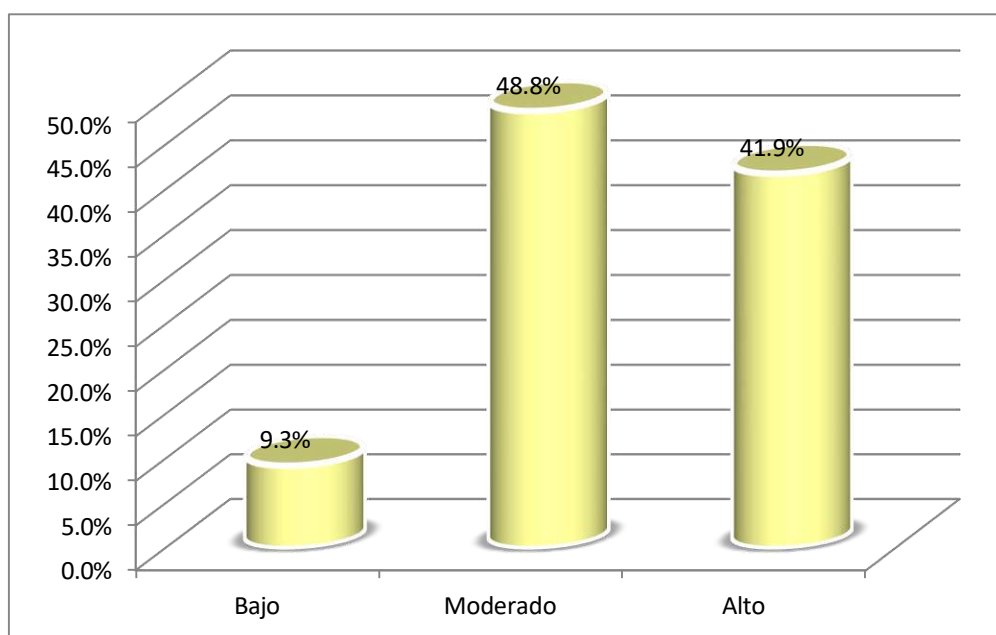


Fig. 3

En la tabla y figura docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán evidencian un 48,8% de nivel moderado en la dimensión liderazgo directivo democrático, el 41,9% muestran un nivel alto y un 9,3% exponen un nivel bajo.

Tabla 6

Liderazgo Laissez- Faire

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7.0%
Moderado	24	55.8%
Alto	16	37.2%
Total	43	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

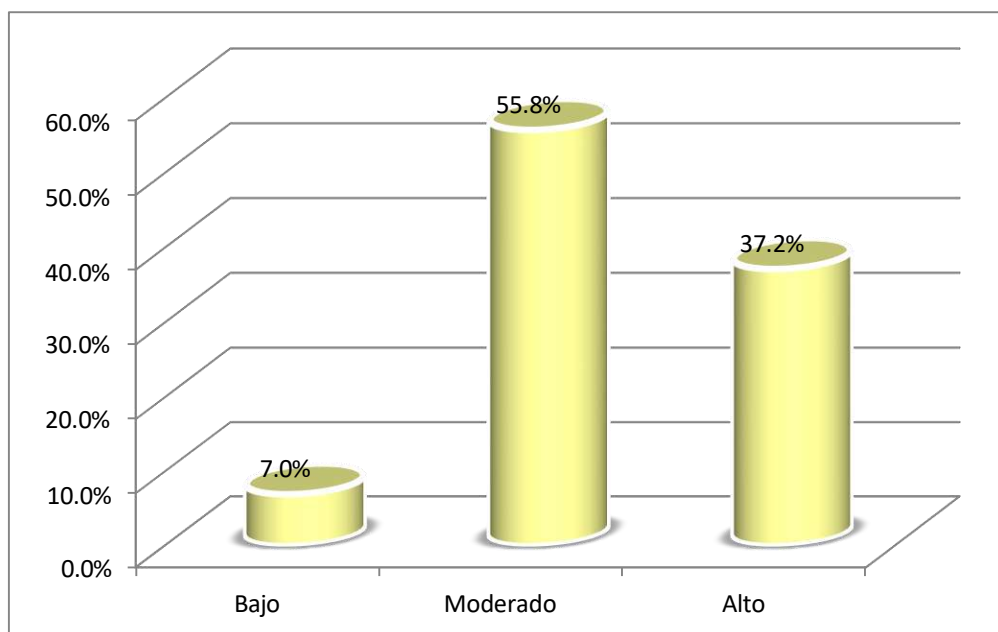


Fig. 4

En la tabla y figura docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán evidencian un 55,8% de nivel moderado en el liderazgo Laissez- Faire, el 37,2% muestran un nivel alto y un 7,0% exponen un nivel bajo.

Tabla 7

Trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.3%
Moderado	26	60.5%
Alto	16	37.2%
Total	43	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

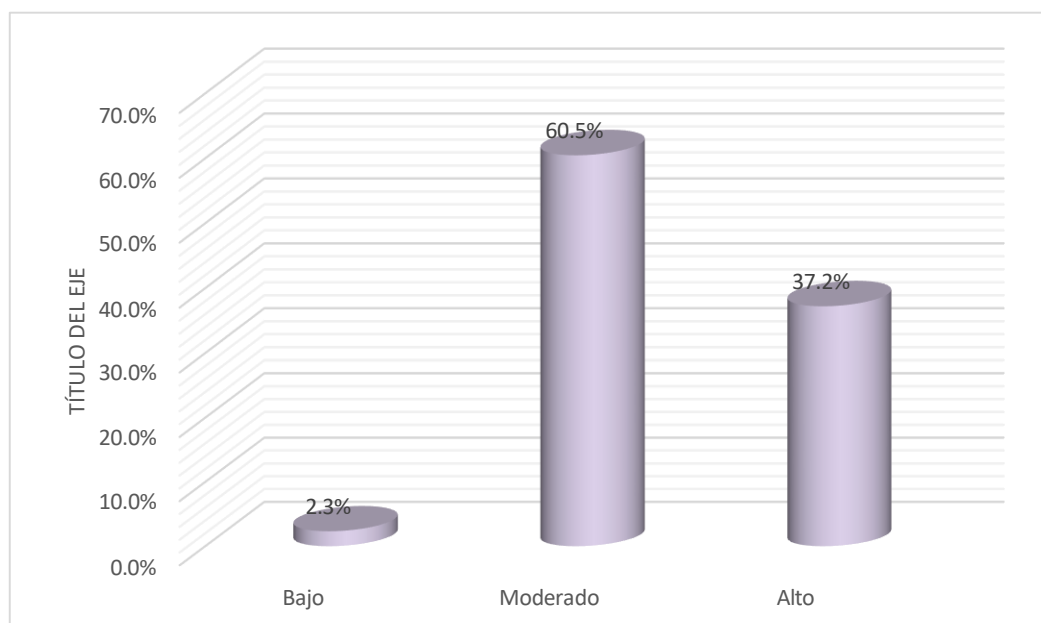


Fig. 5

En la tabla y figura docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán evidencian un 60,5% de nivel moderado en la variable Trabajo en equipo, el 37,2% muestran un nivel alto y un 2,3% exponen un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El liderazgo del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

Tabla 9

Liderazgo directivo y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo directivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. Correlación	1	0.812
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	43	43
	Trabajo en equipo	Coef. Correlación	0.812	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	43	43

La tabla evidencia la correlación 0,812 de intensidad buena entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, con un nivel de significancia menor al 0,05, llegándose a aceptar la hipótesis alternativa y obviando la nula.

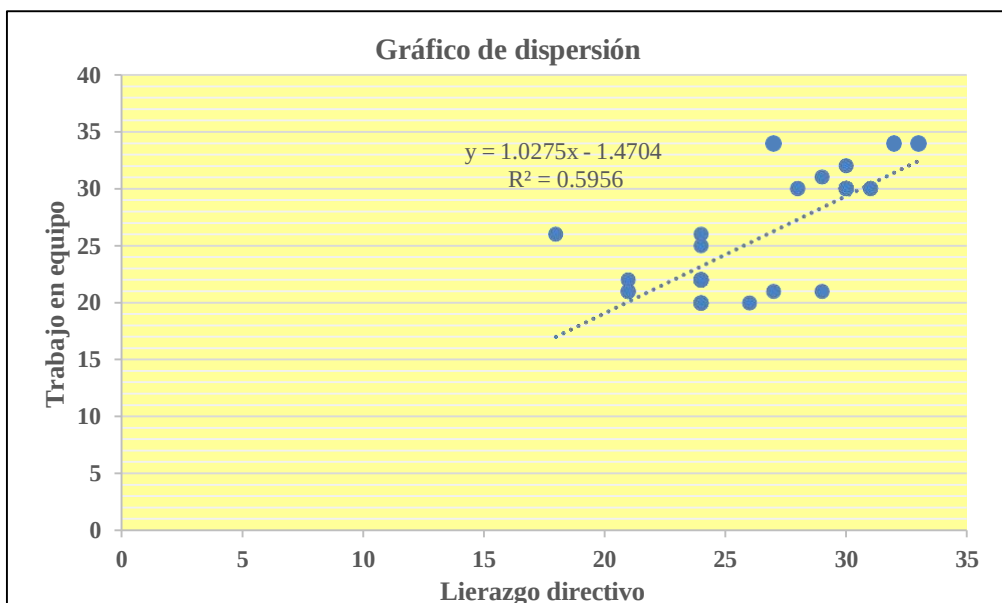


Figura 6.

Hipótesis específica 1

H1: El liderazgo autoritario se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

Tabla 10

Liderazgo autoritario y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo autoritario	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coef. Correlación	1	0.466
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	43	43
	Trabajo en equipo	Coef. Correlación	0.466	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	43	43

La tabla evidencia la correlación 0,466 de intensidad moderada entre el liderazgo autoritario del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, con un nivel de significancia menor al 0,05, llegándose a aceptar la hipótesis alternativa y obviando la nula.

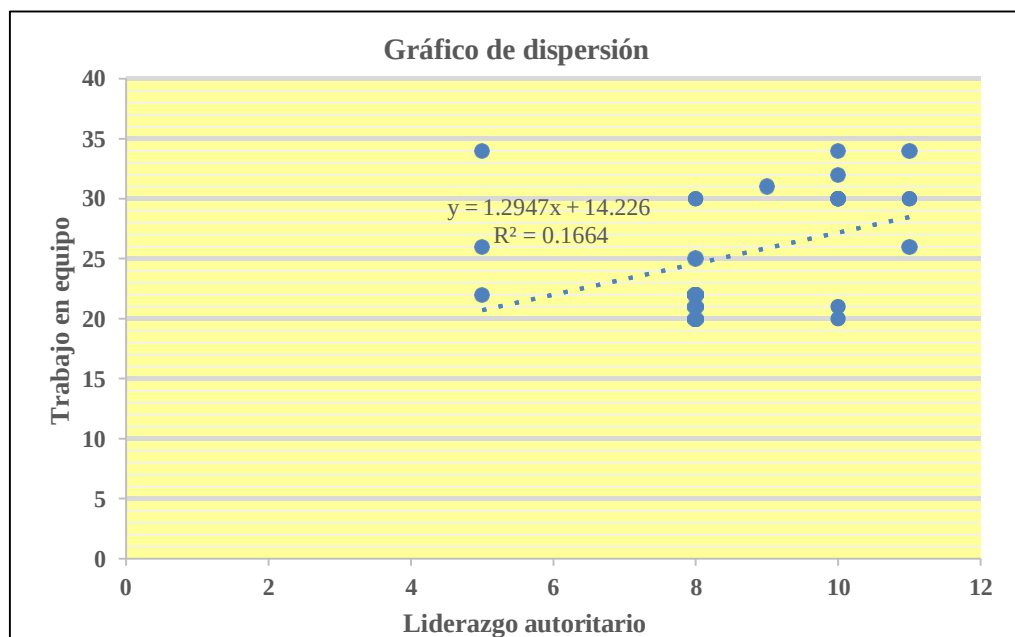


Figura 7.

Hipótesis específica 2

H2: El liderazgo democrático o participativo se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán

Tabla 11

Liderazgo democrático y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo democrático	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coef. Correlación	1	0.749
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	43	43
	Trabajo en equipo	Coef. Correlación	0.749	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	43	43

La tabla evidencia la correlación 0,749 de intensidad buena entre el liderazgo democrático del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, con un nivel de significancia menor al 0,05, llegándose a aceptar la hipótesis alternativa y obviando la nula.

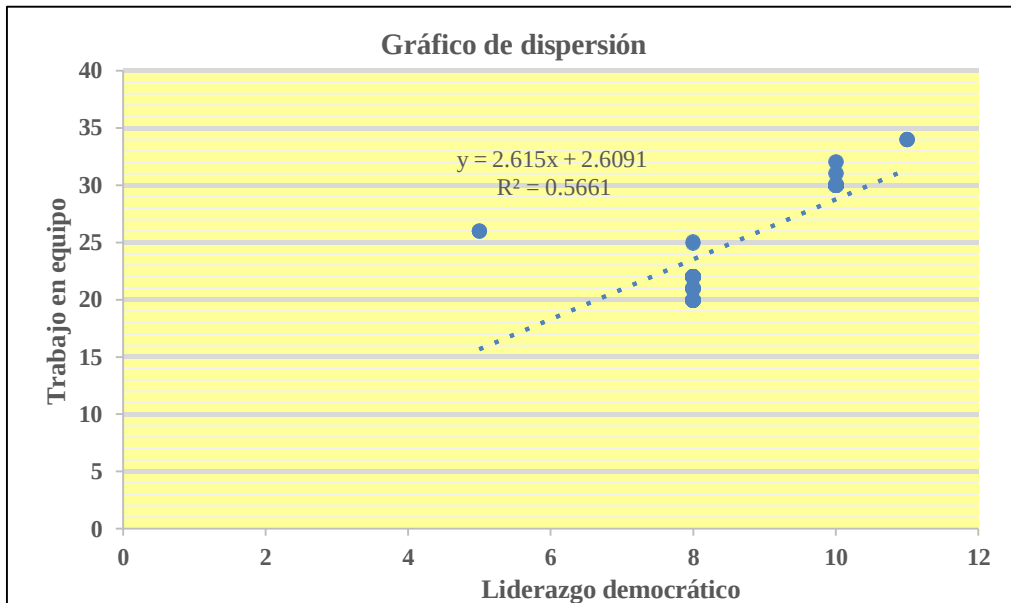


Figura 8

Hipótesis específica 3

H3: El liderazgo Laissez – faire se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán.

Tabla 12

Liderazgo Laissez- Faire y trabajo en equipo

Correlaciones			Liderazgo Laissez- Faire	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez- Faire	Coef. Correlación	1	0.772
		Sig. (bilateral)	.	0.00
		N	43	0
	Trabajo en equipo	Coef. Correlación	0.772	1
		Sig. (bilateral)	0.00	.
		N	43	0

La tabla evidencia la correlación 0,772 de intensidad buena entre el liderazgo Laisser Faire del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, con un nivel de significancia menor al 0,05, llegándose a aceptar la hipótesis alternativa y obviando la nula.

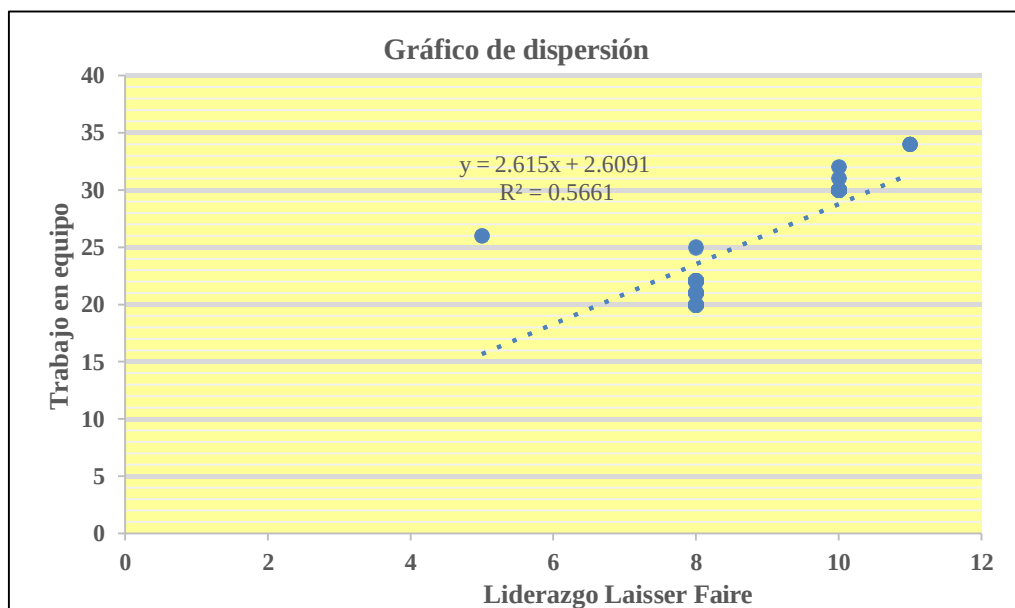


Figura 9

CAPITULO V

DISCUSION

5.1 Discusión

Acuña, A. Bolívar, C. (2019) los responsables de conducir este centro escolar se caracteriza por ser líderes positivos que se ha determinado para el instrumento, por lo tanto esta orientación se inclina hacia un tipo democrático para ejercer el liderazgo, Morales, M. (2018) estos atributos fueron mencionadas al mismo tiempo por varios docentes cuando hablaron del liderazgo y la manera de gestionar de sus directivos, y fueron valoradas muy positivamente, sobre todo el respeto, la confianza y la participación, que obtuvieron los niveles más altos de aprobación, Aguilar, H. (2016) un buen clima organizacional es como el suelo fértil donde el trabajo en equipo puede crecer, siempre y cuando hay respeto, comunicación y apoyo mutuo, el equipo se vuelve más fuerte, más creativo y capaz de lograr resultados que nadie alcanzaría por separado, **Jaramillo, Y. (2019)** este tipo de líder es cuando los directivos ayudan y acompañan a los maestros para que puedan enseñar bien propiciando confianza, apoyo y trabajo conjunto, la educación mejora y todos, maestros y alumnos, se sienten motivados y capaces de aprender, **Ramos, J. (2018)** se les aplicó una encuesta, finalizando que un buen liderazgo directivo es como un motor que mueve toda la escuela: cuando funciona bien, la gestión educativa se vuelve más eficiente, armoniosa y centrada en el aprendizaje de los estudiantes, **Quincho, N. (2020)** el desempeño laboral se refiere a cómo actúa cada trabajador en beneficio de la institución, cumpliendo con sus responsabilidades y mostrando conductas que aseguren que el trabajo se haga de manera eficiente y efectiva.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

1. **Primera:** El liderazgo del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, siendo de una intensidad muy buena.
2. **Segunda:** El liderazgo autoritario del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, siendo de una intensidad moderada.
3. **Tercera:** El liderazgo democrático del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, siendo de una intensidad buena.
4. **Cuarta:** El liderazgo Laisser Faire del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán, siendo de una intensidad buena.

6.2 Recomendaciones

En lugar de que cada docente trabaje en su burbuja, el director puede crear proyectos interdisciplinarios que obliguen a los profesores de diferentes asignaturas a colaborar. Por ejemplo, podrían diseñar una unidad didáctica sobre el Renacimiento, donde el profesor de historia se encargue del contexto político, el de arte del estilo pictórico, y el de ciencias del avance de la anatomía en la época. Esto genera una dependencia mutua y un objetivo común que trasciende las fronteras de sus materias.

Crear una plataforma o un repositorio digital donde los docentes puedan compartir sus mejores prácticas y fracasos aprendidos de forma anónima. Esto crea un espacio seguro para el aprendizaje mutuo. Al conocer los desafíos y las soluciones de sus colegas, los profesores pueden replicar éxitos y evitar errores, lo que los une en la búsqueda de la excelencia. El director podría premiar la participación más activa o la innovación más exitosa con un reconocimiento simbólico.

En lugar de que el director siempre dirija las reuniones, delega la responsabilidad de facilitarlas y moderarlas. Cada semana, un docente diferente puede ser el "director de la reunión", encargándose de establecer la agenda, gestionar los tiempos y asegurar que todos participen. Esto empodera a los docentes, mejora sus habilidades de liderazgo y les da una perspectiva diferente de la dinámica del grupo. Además, fomenta el respeto por los roles de los demás y la importancia de cada miembro en la estructura.

Permite que el equipo docente tenga un rol activo en la identificación de los desafíos escolares y la creación de planes para resolverlos. En lugar de que el director presente un plan de mejora ya diseñado, puede convocar a los docentes a sesiones de "lluvia de ideas" para abordar problemas como la deserción estudiantil o el bajo rendimiento en una materia. Esto hace que se sientan parte de la solución, y no solo ejecutores, creando un sentido de propiedad colectiva sobre los resultados de la escuela.

CAPÍTULO VII:

FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J. y Vargas, J. (2010) “Trabajo en equipo” Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México. C.P. 68000.
- Aguilera, V. (2011) Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas Fundación Creando Futuro. Madrid España Universidad de Alcalá.
- Bass, B. (1990). Handbook of leadership. Theory, research and managerial applications, New York, The Free Press.
- Blanchard. (2007). El Ejecutivo al minuto en forma... Barcelona.: Mac Graw-Hill.
- Carrón, A. V. (1982). Cohesiveness in sport group: Interpretations and consideration. Journal of Sport Psychology, 4, 123-138.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones 2da Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2002). Gestión del Talento Humano. . Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Gallegos, A. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima, Perú.
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010).
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. . (2012). (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial (14 Ed.). México: McGraw Hill.
- Metodología de la investigación. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Robinson, V. (2011). Student-centered leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." Journal of Social Psychology, 10, 271- 299.

Normand, R. (2010). Le leadership dans l'établissement scolaire. Un nouveau partage des rôles et des responsabilités entre chef d'établissement et enseignants. *Administration et éducation*, n° 125, 188-193.

Palomo, M. (2011). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (7ª ed.). Madrid: ESIC.

Pizzolante, I. (2004) *El poder de la comunicación estratégica* Bogotá, Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Robbins, S. (1999). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall. México.

Silíceo, A., Angulo, B., y Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: El don de servicio*. Ciudad de México D. F, México: Mc Graw Hill.

S Vallejo, J. (2009). *Guía práctica de la Psicología. Como afrontar los problemas de nuestro tiempo*. Temas de hoy, an Marcos.

Widmeyer, W.N., Brawley, L.R., y Carron, A.V. (1985). *La medición de la cohesión en equipos deportivos: El cuestionario de medio ambiente de grupo*. Londres, Ontario: Dinámica deportiva. p. 86

HEMEROGRAFÍA

Alexis Isabel Acuña Monrroy, Candelaria María Bolívar Hernández (2019) **“Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa”** Universidad Corporación Universitaria de la Costa, CUC Barranquilla – Colombia.

Héctor Humberto Aguilar Enríquez (2016) **“Trabajo En Equipo Y Clima Organizacional”** universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades Licenciatura En Psicología Industrial Organizacional-Panamá.

José Bernardo Ramos Flores (2017) **“Liderazgo Directivo Y Su Influencia En La Gestión Educativa Del I.E.S.T.P Catalina Buendía De Pecho, Distrito De Ica”** Universidad Alas Peruanas – Perú.

María Isabel Morales Arango (2018) **“La influencia del directivo docente en el clima laboral de la institución educativa barrio santa cruz”** universidad de Medellín Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Programa Maestría en Educación Medellín – Colombia.

Neper Quincho Febres (2020) **“El liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores”** Universidad Peruana Las Américas – Perú.

Robbins, S. P. (1999). “Comportamiento organizacional, conceptos controversias, aplicaciones”. Mexico: Editorial Prentice – Hispano América. VIII Edición.

Surdo, E. (1997). La magia de trabajar en equipo. Madrid, España: Editorial S & A.

Ronald Juan Ríos Rivera (2017) **“El Trabajo En Equipo y Su Influencia En El Desempeño Laboral En La Municipalidad Alto de La Alianza”** Universidad Privada de Tacna Facultad de Ciencias Empresariales - Perú.

Yanina Alexandra Jaramillo Alvarado (2018) **“Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la Escuela de Educación Básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala”** Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú.

ELECTRÓNICAS

Cardona, D. y Buelvas, S. (2010). Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management, Saber-Ciencia y Libertad, vol. 5, num 2, pp. 142-150, en <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>.

Castaño Sánchez, R. (2013), Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores, Tesis de Doctorado, Alcalá, Universidad de Alcalá (España), en <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20002>.

Sánchez, I. (2008) Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis. Pensamiento y Gestión. N° 25. Barranquilla. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657->

62762008000200002&script=sci_arttext&tlng=pt

Zárate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. (Tesis de post grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf;jsessionid=289E88F7150FCF82201610E0E1AB3A4D?sequence=1

ANEXOS

Guía de observación dirigida a docentes

Variable Liderazgo Directivo

Liderazgo Autoritario

1- ¿El docente es el que toma las decisiones más importantes del centro educativo?

SI

NO

2- ¿El director mantiene buenas relaciones con los docentes?

SI

NO

3- ¿Consideras que el director mantiene la disciplina en la institución?

SI

NO

4- ¿Te agrada el estilo de liderazgo del director?

SI

NO

Liderazgo Democrático

1- ¿El director propicia reuniones para resolver problemas más importantes?

SI

NO

2- ¿El director ayuda a la solución de problemas entre los docentes?

SI

NO

3- ¿El director explica a los docentes los objetivos, metas y políticas de la institución?

SI

NO

4- ¿Cuándo alguien no está de acuerdo con la solución de un problema el director sugiere que se busquen otras alternativas?

SI

NO

Liderazgo Laissez-Faire

1- ¿El director permite que los docentes tomen sus propias decisiones?

SI

NO

2- ¿Las decisiones que toman los docentes lo hacen consultando al director?

SI

NO

3- ¿El director interviene en la solución de conflictos en la institución

SI

NO

4- ¿El director establece los objetivos y metas y los docentes acatan sin dudar?

SI

NO

Guía de observación dirigida a docentes

Variable Trabajo en Equipo

Técnica de Pregunta

1- ¿El equipo intercambia opiniones mientras realiza el trabajo rutinario?

SI

NO

2- ¿El equipo de trabajo intercambia experiencias y conocimientos en la solución de problemas?

SI

NO

Mesa Redonda

1- ¿Ante la aparición de un problema los directivos realizan una lluvia de ideas para encontrar soluciones?

SI

NO

2- ¿Los docentes manifiestan sus ideas las cuales son tomadas en cuenta, y el grupo decide si se acepta la propuesta?

SI

NO

Seminario

1- ¿El director promueve la realización de seminarios en temas relacionados a los objetivos y metas de la institución?

SI

NO

2- ¿Permanentemente se capacita al personal docente para mejorar la calidad educativa?

SI

NO

Estudio de Casos

1- ¿Ante la aparición de interrogantes se aplican técnicas que permitan el análisis de problemas?

SI

NO

2- ¿Ante la aparición de dificultades, se organizan equipos de trabajo?

SI

NO

Foro

1- ¿Al finalizar las tareas pendientes, se someten a debate los resultados?

SI

NO

2- ¿El resultado de los foros se agenda para futuras soluciones?

SI

NO

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
Liderazgo Del Director Y El Trabajo En Equipo De Los Docentes Del Colegio 21014 Don Alberto - Sayán.	PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona el liderazgo autoritario y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán? ¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático o participativo y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán? ¿Cómo se relaciona el liderazgo Laissez – faire y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación del liderazgo autoritario y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán Determinar la relación del liderazgo democrático o participativo y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán Determinar la relación del liderazgo Laissez – faire y el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán	HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo del director se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán HIPÓTESIS ESPECIFICAS El liderazgo autoritario se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán El liderazgo democrático o participativo se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán El liderazgo Laissez – faire se relaciona con el trabajo en equipo de los docentes del colegio 21014 Don Alberto – Sayán	Liderazgo Directivo - Liderazgo Autoritario -Liderazgo Democrático -Liderazgo Laissez-Faire Trabajo en Equipo -Técnica de pregunta -Mesa Redonda - Seminario - Estudio de Casos - Foro	INVESTIGACIÓN Descriptiva Correlacional DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Aplicación de encuestas a estudiantes Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	ALUMNOS Población: 43 niños MUESTRA 43 niños