

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA
DE LA UGEL 09, AÑO 2018.**

**Tesis para obtener el título LICENCIADO EN EDUCACIÓN – Nivel
SECUNDARIA Especialidad: MATEMÁTICA, FÍSICA E INFORMÁTICA.**

AUTOR

Bach. DENNIS YHOLVER PALACIOS BAUTISTA

ASESOR

DRA. MARIA ELENA PACHECO ROMERO

Mg. RICARDO DE LA CRUZ DURAN (Presidente)
Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO (Secretario)
Mg. REGULO CONDE CURIÑAUPA (Vocal)

Huacho – 2020

**LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA
DE LA UGEL 09, AÑO 2018.**

Bach. DENNIS YHOLVER PALACIOS BAUTISTA

TESIS

ASESOR: DRA. MARIA ELENA PACHECO ROMERO

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

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN – ESPECIALIDAD MATEMÁTICA, FÍSICA
E INFORMÁTICA.**

HUACHO

2020

Dedicatoria

La investigación, le dedico a Dios, por inspirarme y darme fuerzas para obtener mi título profesional.

A mis padres, Benito, Eulalia y mi hermana Yanessy, a mis hijos Ángel y Abdiel porque me dan su amor, su apoyo a lo largo de los años, gracias a ellos logre llegar aquí para convertirme en quien soy.

A mi asesora, por guiarme en mi tesis. A la Universidad por haberme brindado las oportunidades, enriquecerme en conocimiento oportuno y formarme en esta linda profesión.

Índice

Dedicatoria	iii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	1
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	2
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.5. Limitaciones del estudio	3
1.6. Viabilidad de estudio	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2. 1. Antecedentes de la investigación.....	5
2.2. Bases teóricas.....	6

2.2.1. Liderazgo.....	6
2.2.2. Desempeño laboral	13
2.3. Definiciones conceptuales	19
2.4. Formulación de hipótesis.....	21
2.4.1. Hipótesis general	21
2.4.2. Hipótesis específicas	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	22
3.1 Diseño metodológico	22
3.1.1 Tipo.....	22
3.1.2 Enfoque	22
3.2. Población y muestra.....	22
3.3. Operacionalización De Variables E Indicadores	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	24
3.4.1. Técnicas a emplear	24
3.4.2. Descripción de los instrumentos.....	24
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	24
3.5.1. Tratamiento estadístico.....	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	25
4.1. Análisis de los resultados.....	25
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	43
6.1. Fuentes documentarias	43

6.2. Fuentes bibliógrafas..... 43

6.3. Fuentes electrónicas..... 44

Índice de tablas

Tabla 1 Edad de los Docentes.....	25
Tabla 2 Interés del Director hacia el Aprendizaje del Alumno	26
Tabla 3 El director reconoce y valora el buen desempeño de los docentes.....	27
Tabla 4 El Director brinda soluciones adecuadas para los Conflictos	28
Tabla 5 El Director tiene buenas relaciones con la Comunidad y Padres de Familia	29
Tabla 6 El Director promueve la participación del Docente	30
Tabla 7 ¿Estas satisfecho con la Gestión del Director?.....	31
Tabla 8 El Director Posee Capacidad y Conocimiento para el Cargo.....	32
Tabla 9 Estilos de Liderazgo del Director	33
Tabla 10 Preparación de Clases.....	34
Tabla 11 Los profesores asisten a capacitaciones	35
Tabla 12 Los Profesores son Responsables y Puntuales	36
Tabla 13 Los Profesores practican los Valores	37
Tabla 14 Los Profesores se Identifican con la Institución.....	38
Tabla 15 Los profesores fomentan la cultura y el deporte	39
Tabla 16 Los Profesores promueven el Respeto y Cordialidad.....	40

Índice de figuras

Figura 1 Edad de los Docentes	25
Figura 2 Interés del Director por el Aprendizaje del Estudiante	26
Figura 3 El Director reconoce y valora el Buen desempeño de los Docentes.....	27
Figura 4 El Director brinda soluciones Adecuadas para los Conflictos	28
Figura 5 El Director mantiene buenas relaciones con la Comunidad y Padres de Familia.	29
Figura 6 El Director promueve la Participación de los Docentes.....	30
Figura 7 Estas satisfecho con la Gestión del Director	31
Figura 8 El Director posee capacidad y conocimiento para el Cargo	32
Figura 9 Estilo de Liderazgo del Director	33
Figura 10 Preparación de Clases	34
Figura 11 Asistencia de Profesores a Capacitaciones	35
Figura 12 Los Profesores son Responsables y Puntuales	36
Figura 13 Los profesores practican los Valores	37
Figura 14 Los profesores se identifican con la Institución.....	38
Figura 15 Los profesores fomentan la Cultura y el Deporte	39
Figura 16 Los Profesores promueven el Respeto y Cordialidad	40

Resumen

El liderazgo es la cualidad básica que debe poseer todo aquel que dirige una Institución Educativa, tener la capacidad de crear un buen ambiente donde todos se sientan a gusto de pertenecer a dicha Institución y esto se reflejara en la eficiencia del trabajo que realizan los integrantes en su centro laboral, como estos se identifican y realizan un buen trabajo. **El objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo que tiene el director con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018. **Material y método:** la investigación es Descriptivo correlacional. Se tuvo como población a 20 docentes y 1 director, la muestra se utilizó a 20 docentes y el director de la I. E. Ricardo Palma de la Ugel 09. El instrumento utilizado fue la encuesta con ella se midió el liderazgo y la variable desempeño de los docentes. **Resultados y conclusiones:** el 85% de los docentes tiene entre 30 y 40 años, el director siempre se interesa por el aprendizaje de los estudiantes, en un 90% reconoce y valora el buen desempeño de los docentes, el 95% siempre prepara clases, se concluyó: el liderazgo del director si tiene relación con el desempeño de docente.

Palabras claves: liderazgo, democrático, autoritario, desempeño laboral.

Abstract

Leadership is the basic quality that everyone who runs an Educational Institution must possess, have the ability to create a good environment where everyone feels comfortable belonging to that institution and this will be reflected in the performance of teachers at its center how they identify and do a good job. The objective: To determine the relationship between the leadership that the principal has with the performance of teachers at the Ricardo Palma de la Ugel 09 Educational Institution, 2018. Material and method: the research is Correlational Descriptive. It had as a population 20 teachers and 1 director, the exhibition was used to the 20 teachers and the director of the educational institution Ricardo Palma de la Ugel 09. The instrument used was the survey to measure the leadership of the principal and the variable performance of teachers. Results and conclusions: 85% of teachers are between 30 and 40 years old, the principal is always interested in learning students, in 90% recognize and value the good performance of teachers, 95% of teachers always prepare classes, it was concluded that the lid director's erazgo relates to the performance of the teachers.

Key Words: leadership, democratic, authoritarian, job performance.

Introducción

La presente tesis trata del estudio del liderazgo que debe tener un director y cómo será el desempeño de los docentes en las aulas, el director es quien dirige y por lo tanto debe de ser un líder, un ejemplo a seguir por parte de los docentes, debe asumir un liderazgo democrático, innovador, los docentes deben sentirse a gusto trabajando con él y recibir el reconocimiento cuando desempeñen bien su rol, el fracaso de algunas Instituciones Educativas muchas veces se debe a que falta liderazgo y unión, se dividen en grupo de docentes que le hacen la vida imposible al personal jerárquico y fomentan el divisionismo, en colegios así los padres no desean tener a sus hijos.

Se observa que los colegios fracasan y pierden alumnado por falta de liderazgo de parte del personal jerárquico, los docentes forman grupos, unos apoyan y otros están en contra de la gestión, de igual manera el personal administrativo, los padres de familia cuando ven estas actitudes de un mal clima en la Institución, optan por cambiar de colegio a sus hijos, los colegios estatales y particulares no son ajenos a esta realidad, para que un colegio funcione bien, necesita como director a un líder, que se comprometa en hacer buena gestión, administrar de manera eficiente los recursos y dar un buen ambiente laboral para sus docentes y estos realicen un buen trabajo en favor de los estudiantes.

Capítulo I del Problema, está el problema a investigar, objetivo general y específicos; además de la justificación que fue lo que motivo a investigar este tema.

Capítulo II del Marco Teórico, está la teoría de las variables científicamente explicadas, apoyándose en los diferentes autores que han tratado este tema, diferentes teorías, de liderazgo, desempeño laboral que sustenta la investigación, se reconoce las variables de la investigación.

Capítulo III de metodología, se detalla la población de la investigación y la muestra, se encuentra las técnicas, instrumentos utilizados en la obtención de datos.

Capítulo IV de resultados, estos se obtuvieron por medio de la encuesta aplicada al director y docentes de la Institución Educativa, en el análisis de resultados se usó gráficos con el que se tiene una buena visualización de estos.

Capítulo V está las conclusiones y las recomendaciones.

Capítulo VI de la bibliografía que se utilizó en este estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Vemos con mucha pena como algunas Instituciones Educativas han perdido población estudiantil, reduciéndose a un solo turno y quedando aulas y docentes excedentes, la pregunta es por qué ha sucedido esto, a que se debe el fracaso de la gestión, que origino que los padres sacaran a sus hijos de esos colegios, muchas veces la causa fue la falta de liderazgo del director, esto fue lo que motivo a realizar esta investigación el conocer la relación del liderazgo que tiene el director reflejado en el desempeño que tienen los profesores, este colegio es exclusivo para los Adventistas, es una Institución que se mantiene a través de los años fomentando el estudio y los valores, como hace el director para realizar la gestión institucional, administrativa, que estilo de liderazgo emplea, el comportamiento de los docentes respecto a su desempeño en la dimensión personal, así como en la social y profesional, de acuerdo a ello se analizará el resultado y se emitirá las conclusiones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre liderazgo del director y la orientación de resultados de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?

¿Cuál es la relación entre liderazgo del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?

¿Cuál es la relación entre liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

La relación existente entre liderazgo del director y la orientación de resultados de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

La relación entre liderazgo del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

La relación entre liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio se justifica por su:

Trascendencia: el liderazgo del director es una variable importante en el campo pedagógico de gestión en una Institución Educativa, el desempeño docente se verá reflejado de acuerdo a la gestión del que dirige la Institución.

Utilidad: Porque resuelve un problema de gestión educativa.

El resultado de la investigación fortalecerá la gestión directiva y a la vez el desempeño que tendrán los docentes, con esto habrá un buen clima Institucional, mientras mejor te tratan en tu centro laboral, mejor rindes.

Los escolares, padres de familia y comunidad educativa serán los beneficiados, al ver que hay buenas relaciones entre los docentes y el director, la gestión y el liderazgo que demuestre el director hará que todo marche bien en la Institución.

1.5. Limitaciones del estudio

Limitaciones temáticas. Existe pocos materiales para fundamentar la investigación.

La investigación se desarrolló en la I. E. Ricardo Palma de la Ugel 09.

Limitaciones poblacionales. Se considera a los docentes de la Institución.

Limitaciones temporales. La investigación se realizó desde el mes de marzo a diciembre del 2018.

1.6. Viabilidad de estudio

La viabilidad de la investigación se dio por las facilidades que brindó el Director.

Técnica

La investigación tiene los requisitos que estable la Facultad de Educación.

Ambiental

Esta investigación es académica, razón por la cual no afecta el medio ambiente.

Financiera

La investigación fue financiada por el tesista.

Social

El equipo que apoyo esta investigación se comprometio y participó de forma eficiente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes de la investigación

Para investigar este tema se adquirió el suficiente material bibliográfico al igual que de investigación efectuadas previamente, con la finalidad de ser empleadas como una guía para la contrastación de información posterior.

Zarate (2011), en su tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el objetivo “Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima” (p. 15). Investigación descriptivo transaccional, su población 5,823 alumnos y la muestra 728. Conclusión el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo en Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo (p. 153).

Saavedra (2016), “*El liderazgo del director Y su relación con la motivación en los docentes de la I. E. Aplicación de Juanjuí, 2016*” para la Universidad Cesar Vallejo. “determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y la motivación de los docentes de la I. E. N° 0006-Aplicación de Juanjuí, 2016” (p. 11). La investigación fue correlacional, se aplicó 2 cuestionarios, la población fue de 740 trabajadores. Conclusión “correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional” (p. 13).

Torres (2016), *“Liderazgo y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica – 2014”*. El objetivo es: “Determinar qué relación existe entre el Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo, del Hospital departamental de Huancavelica - 2014” (p. 18). La investigación es básica, descriptiva correlacional y explicativa. Las conclusiones: la correlación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral es muy significativo, por eso acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Rubén y Rodríguez (2017), en la investigación “Recursos Humanos” El “objetivo general del trabajo es describir la importancia del proceso de inducción en el desempeño laboral para el desarrollo del nuevo talento humano, de tal modo, que se arraigue a los valores y la cultura de la empresa” (p. 7). La conclusión “la importancia de la interacción entre las personas y empresas es tener una comunicación fluida, teniendo en cuenta los valores de la organización para lograr de manera satisfactoria las tareas asignadas con eficiencia y eficacia en el desarrollo de cada función” (p. 67).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Para Hogg y Vaughan (2008), citado en Dios (2018), El liderazgo necesita a un una persona que tenga influencia en otras personas, ya que si hay líderes también debe de haber seguidores. De igual forma, los autores citan a Chemers el que refiere al liderazgo como un procedimiento que consiste en la influencia de tipo social mediante el cual una persona va a reclutar y congregar el apoyo del resto de personas con el propósito de lograr un objetivo colectivo.

Los autores Horn y Marfán (2010), Mencionan que Liderazgo es la capacidad de proponer ideas e involucrar a otros haciéndolas suyas.

Arce (1960), citado en Flores (2011), Define al Liderazgo un proceso en el cual se adquiere seguidores que comparten las mismas ideas y van tras un objetivo en común. Los líderes son aquellos que dirigen, el que tiene la capacidad de modelar el comportamiento de un grupo.

Para Blanchard (2007), El liderazgo como concepto ha ido evolucionando a la par que la sociedad, porque lo actualmente la plantea la influencia en otros para conseguir una meta. Donde presentar un enfoque hacia el logro de los objetivos no es suficiente, ya que el liderazgo va mucho más allá de los resultados y busca que obtener lo que es mejor para todas las personas del grupo.

Lussier y Achua (2011), Para ello cuenta con la presencia de cinco aspectos claves para comprenderlo mejor, entre los que se encuentra la Influencia, los Objetivos Organizacionales, las Personas, el Cambio, Lideres y Seguidores.

2.2.1.1. Importancia del liderazgo

Para Noriega (2008), Por lo general las organizaciones dependen, para llevar a cabo su crecimiento del liderazgo de sus directivos, pudiendo darse en organizaciones con y sin fines de lucro, las organizaciones necesitan un líder, por ello cada líder debe de constar de cuatro aspectos importantes: Comprometerse con la visión, misión, confianza en sí

mismo y sobre todo ser una persona íntegra. El líder debe integrar con una comunicación clara para que todos los involucrados se comprometan en alcanzar el objetivo trazado.

Según ("Liderazgo," s.f.), La Importancia del liderazgo se evidencia en diversos aspectos de la vida cotidiana, aparte del liderazgo empresarial. Debido a que el líder va a ser la persona que posee la responsabilidad de la obtención del logro de las metas de una forma más eficiente y rápida. Objetivos que son comunes para toda la organización. De igual manera el liderazgo puede interpretarse como una estrategia de dirección para identificar de qué forma las cosas van sucediendo a través de los años. Siendo un proceso interactivo entre los integrantes de una organización, que tienen el interés común de conseguir un progreso constante de la organización en la que laboran.

2.2.1.2. Características de un líder

Según el blog ("Lider," 2018), Considera que los líderes deben de poseer una serie de cualidades y de aspectos para ejercer adecuadamente el liderazgo. Entre los que se encuentran:

- **Deseo de Cambio:** “Los líderes poseen intenso deseo de sobresalir cada día con una perspectiva y enfoque distinto al del mundo, y con la certeza de que pueden ocasionar un cambio en la sociedad” (párr. 4). Siendo a raíz de este momento en el que comienzan sus acciones, para ello un adecuado líder tiene que estar en constante corrección de su rumbo y no posee temor al momento de hacerle frente a los cambios ya que tiene la capacidad de constante adaptación a los cambios de la sociedad.
- **Compromiso:** el líder debe buscar personas que se comprometan con su ideal, tiene que ser comunicativo y carismático, para atraer a las personas. Es por eso

que un error general que se realiza en el liderazgo es dejar de lado la situación personal o familiar del trabajador, esto puede llegar a influir en el desempeño. Tener conocimiento de la situación particular de tu equipo va a significar que se tiene una perspectiva más amplia para tomar decisiones.

- **Iniciativa:** todo líder debe tener iniciativa, ser el primero y dar la muestra en el trabajo, para que los demás lo sigan, a partir de esto el líder va a estar atento a los reclamos de sus colaboradores, así como también va a ser capaz de ser justo en cuanto a los salarios y bonificaciones de sus colaboradores.
- **Perder el Miedo:** “Es importante ser arriesgado y permitirse fracasar hasta conseguir el objetivo, de forma que, el líder tiene conocimiento el éxito se encuentra determinado sobre las acciones de la organización, hasta que uno de estos llegue a flaquear para que el trabajo no siga adelante.
- **Comprende tu Entorno:** “el líder debe saber las capacidades que poseen los integrantes de su equipo, saber que todos tienen diferentes potencialidades y que en su conjunto son útiles, además de esto los líderes tienen que alejarse de la ostentación, por lo que no es necesario presumir de su condición, ya que deben de recordar como iniciaron.
- **Ego y Modestia:** el líder debe ser modesto y tener buen ego que le permita liderar, tomarse un poco del tiempo para atender los requerimientos de sus colaboradores e identificar que lo quieren compartir con uno, forma parte de una estrategia para controlar el trabajo del equipo.

- **Ser Optimista:** el optimismo es fundamental si el líder no cree en su propuesta quien más lo hará, él debe contagiar de optimismo y dar las pautas de cómo conseguir los objetivos.
- **Esfuerzo:** La persona o el trabajador debe de dedicar mucho de su esfuerzo para llevar adelante un proyecto.
- **Creatividad:** en este mundo competitivo, ser creativo es una ventaja, cada día se debe innovar.
- **Objetivos:** el líder debe fijar objetivos y colocarse plazos para cumplirlos.

2.2.1.3. Paradigmas de la Teoría de Liderazgo

Se debe definir primero que es una teoría del liderazgo, para ello lo define de la siguiente forma: se clasifican a las teorías del liderazgo en cuatro, entre las que se encuentran las teorías de rasgos, así como de comportamiento, también de contingencia e integrador. Mientras que el paradigma de liderazgo es una forma de sentir, pensar e investigar que es el liderazgo.

- **Paradigma de Teoría de los Rasgos:** Las primeras investigaciones relacionadas al liderazgo se asentaron en el supuesto de que los líderes nacían, y que no se hacían en el proceso. Por lo que los investigadores buscaban reconocer cualidades diferentes en las personas para ser líder, esta teoría explica quién sería un buen líder mediante rasgos psicológicos y físicos, la apariencia, confianza, sobre todo persuasión y dominio de grupos.

Para ello el listado de los rasgos se emplearía como uno de los requisitos para ascender a los candidatos a las diversas encargaturas. Hay muchos estudios para saber cuáles son los rasgos o cualidades que debe tener un líder, pero hasta la fecha, no se logrado identificar la lista universal de rasgos que pueden llegar a poseer los líderes exitosos.

- **El Paradigma de Teoría de Comportamiento de Liderazgo:** Alrededor de los años 50, las investigaciones acerca del liderazgo estaban cambiando de enfoque en el paradigma, paso a hacer énfasis lo que el líder realmente desempeña en sus labores. Debido a ello, el estudio que se le realiza al comportamiento hace énfasis en identificar maneras de clasificar el comportamiento con el propósito de facilitar una mayor comprensión sobre el liderazgo. Muy a su pesar, después de tantas investigaciones, aun no se llega a un acuerdo sobre cual estilo es el mejor.
- **Paradigma Teoría de Liderazgo por Contingencia:** se realizaron como parte de pruebas para identificar un estilo de liderazgo adecuado y que sea factible en todas las situaciones, por eso se llaman teorías universales. Alrededor de los años 70, se encuentra el paradigma del liderazgo se trasladó hacia una teoría de contingencia. Estas teorías tratan de explicar cuál es el mejor estilo de liderazgo, pero teniendo en cuenta que como es el líder, sus seguidores y la situación, esta teoría de las contingencias hace un énfasis sobre la importancia que se atribuyen a los factores situacionales, entre los que están las tareas desempeñadas, el entorno y las cualidades de los colaboradores.

- **El Paradigma de Teoría del Liderazgo Integrador:** Según se indica mediante el autor estas teorías pretenden combinar la teoría del comportamiento, de contingencia, de rasgos, para comprender el porqué del éxito en las relaciones del líder y sus seguidores. Debido a ellos los investigadores buscan las explicaciones acerca de porque los seguidores de ciertos líderes se encuentran predispuestos a laborar de forma ardua y de llevar a cabo sacrificios personales para conseguir lograr las metas de grupo y organización según la situación.

2.2.1.4. Estilos de Liderazgo

A través del transcurso del tiempo y de las diversas investigaciones realizadas, se ha clasificado los estilos de liderazgo, catalogando a cada individuo que puede considerado un líder.

Por lo que, según los diversos factores que son parte de inteligencia emocional se evidencia la presencia de una gran cantidad de estilos de liderazgo. En la que la gran parte de estas clasificaciones cuentan con 6 estilos, que pueden poseer diferentes nombres, pero con un contenido en si es el mismo al momento de su definición. La clasificación referida anteriormente, es la siguiente:

- **Líder Coercitivo:** “Este liderazgo se caracteriza por cumplir los objetivos sin importar los sentimientos de sus colaboradores. Por otra parte, esta clasificación del liderazgo es efectivo durante situaciones de crisis, o cuando se busca la reestructuración o manejar la situación con trabajadores problemáticos, pero tiene enorme impacto negativo para el clima laboral.

- **Líder Autoritario:** “este liderazgo es para situaciones de cambio, son empáticos y son visionarios, a diferencia del coercitivo, el clima laboral se mantiene bien.
- **Líder Afiliativo:** “Este liderazgo se basa en la persona, crean lazos entre los integrantes de la organización, se utiliza cuando hay problemas, para motivarlos.
- **Líder Democrático:** el líder respeta la opinión de todos, tienen la habilidad de consensuar, se preocupa por cómo piensa cada integrante de su equipo. El clima laboral una vez implementado este estilo de liderazgo, permite reforzar a la misma.
- **Líder Marcapasos:** Con este liderazgo se puede obtener un buen rendimiento, el colaborador debe hacer lo que dice el líder que vigila constantemente el avance del trabajo, no es un buen clima para trabajar.
- **Líder Coaching:** “es un formador, desarrolla y potencializa las habilidades de sus colaboradores, es un buen clima para trabajar.

2.2.2. Desempeño laboral

Pedraza, Amaya y Conde (2010), Mencionan que el trabajador lleva a cabo un esfuerzo grande para cumplir sus labores, y a su vez cuenta con una aptitud limitada o llevo a cabo una valoración incorrecta, la cual es necesario para conseguir el éxito en la organización.

Según Robbins y Coulter (2005), se debe evaluar el desempeño mediante la oficina de recursos humanos y puedan tomar decisiones. Por lo que este proceso conforma un muy importante sistema de administración.

El desempeño laboral ve las cualidades del trabajador de acuerdo a las funciones requeridas para el desempeño de sus funciones, igual forma a través del desenvolvimiento de sus labores los trabajadores manifiestan sus competencias, en las cuales se van a integrar una serie de conocimientos habilidades, entre otros; que van a aportar al logro de los resultados esperados.

Mondy y Noe (2005), es la revisión grupal o individual del desempeño de sus funciones, por lo que, sin importar el enfoque dado, la evaluación analiza los objetivos cumplidos y va a establecer ciertos planes para el desarrollo de las metas y de los objetivos.

Chiavenato, 2000 el Desempeño son comportamientos observables que ayudan a las metas de la organización.

2.2.2.1. Evaluación del desempeño

Para Chiavenato (2009), De forma que el desempeño es evaluado, porque es de relevancia que los colaboradores puedan recibir una retroalimentación referente a su desempeño para identificar de qué forma llevan a cabo sus labores y para ejecutar las correcciones correspondientes. Sin la presencia de una retroalimentación, el personal estaría andando a sin visión. Por lo que los principales motivos que determinan el interés por las organizaciones para llevar a cabo una evaluación, son las siguientes:

- **Recompensas:** es la retribución de buen desempeño del colaborador, otorgándole incentivos como aumento de jerarquía, sueldo.
- **Retroalimentación:** es la información que se obtendrá para poder mejorar en su trabajo asignado.

- **Desarrollo:** es para conocer las potencialidades y limitaciones de los trabajadores.
- **Relaciones:** sirve para relacionarse con todos los que trabajan en la Institución.
- **Percepción:** Es lo que los demás piensan de la persona evaluada, eso le dara mayor confianza.
- **Potencial de Desarrollo:** aquí se ve cual es el potencial que tiene cada trabajar y de acuerdo a ello ubicarlo donde produzca más.
- **Asesoría:** esta evaluación le dará un panorama al jefe para dar consejos de cómo mejorar a sus trabajadores.

2.2.2.2. Factores ambientales de la evaluación de desempeño

Para Mondy y Noe (2005), Diversos factores ambientales de índole interno y externo, pueden llegar a influenciar sobre el proceso de la evaluación. Uno de estos factores es la legislación, la cual va a requerir que los sistemas implicados para la evaluación no sean discriminatorios. Para ello, las organizaciones deben de restringir la utilización de cualquier tipo de estrategia para llevar a cabo la evaluación la cual pueda ocasionar un impacto de manera desproporcionada y que sea negativa afectando a una minoría.

Mondy y Noe (2005), De la misma forma, un sindicato puede considerarse como otro factor externo el cual puede influir sobre el proceso de evaluación en una organización. De forma tradicional, los sindicatos enfatizaban en la antigüedad dentro del puesto laboral y de la organización como el sustento para que se ejecuten las promociones y los incrementos en el salario. El cual puede oponerse a la utilización de un sistema para la

evaluación del desempeño, el cual se encuentre administrado por los directivos y que se emplee para dichos propósitos (p. 76).

Mondy y Noe (2005), Mientras que los factores pertenecientes al ambiente de trabajo interno pueden llegar a afectar al proceso de la evaluación del desempeño. Uno de los casos, puede ser que la cultura corporativa de una organización puede servir como apoyo o como obstáculo durante el proceso. En el que una cultura que tiene poca confiabilidad, no va a aportar el ambiente requerido para incentivar un desempeño elevado para los trabajadores y los equipos. De ser la presencia de este tipo de ambientes, la credibilidad otorgada al sistema de evaluación va a deteriorarse paulatinamente, muy a su pesar de los méritos conseguidos (p. 76).

2.2.2.3. Objetivos de la evaluación de desempeño

Para Chiavenato (2007), La evaluación del desempeño, Dado el caso de ser necesario alterar el desempeño del trabajador, el interesado no solo debe poseer información sobre el cambio planteado, sino que a su vez tiene que saber los motivos por los cuales se plantea la modificación y si es necesario llevarlo a cabo. Para esto, es de relevancia que reciba la retroalimentación necesaria para disminuir los altercados referentes al actuar en la organización.

Chiavenato (2007), Menciona la evaluación de desempeño es para tener mejores resultados de las personas que colaboran en la organización. Siendo este el objetivo básico, el cual es optimizar el resultado del recurso humano de la organización, por lo que la evaluación del desempeño busca lograr ciertos objetivos intermedios. Entre los cuales están:

- Capacidad del trabajador para el puesto
- Capacitaciones
- Ascensos
- Alicientes salariales como recompensa al desempeño
- Optimización de las relaciones entre los directivos y sus colaboradores
- Desarrollo personal del trabajador
- Retroalimentación hacia el colaborador
- Estímulo para mayor productividad, entre otros.

Mientras que Taype (2015), Considera que los objetivos para una evaluación son:

- Informar a los colaboradores la situación de su trabajo y las expectativas que se tiene sobre ellos.
- Reconocer el mérito y los resultados positivos alcanzados
- Mejorar los errores cometidos a raíz del comportamiento y del resultado, sobre los objetivos determinados anteriormente.
- Facilitar al colaborador la identificación y el contraste de su proyección laboral hacia el futuro.
- Identificar y comunicar las fortalezas, debilidades de los colaboradores.
- Optimizar las relaciones interpersonales entre la dirección y los subordinados, entre otros.

2.2.2.4. Desafíos de la evaluación de desempeño

Según Werther y Davis (2008), existen una serie de desafíos que se originan durante el proceso de la evaluación del desempeño, para ello vamos a definir cada uno de estos:

- **Elementos Legales:** Para que estos sean aprobados tanto de forma ética como legalmente, los sistemas de evaluación del desempeño, de igual manera no se considera aceptable la justificación de las decisiones tomadas en base a la experiencia o en el sexto sentido de la persona que evalúa.

- **Prejuicios del Evaluador:** si la evaluación se realiza de forma subjetiva puede haber parcialización con un trabajador, siendo considerados los siguientes:
 - ✓ **Elementos Subjetivos:** Se da cuando la persona encargada de la evaluación permite que su perspectiva de la situación y su crítica personal referida sobre la evaluación va a interponerse en la emisión del juicio, el cual puede llegar a agregar ciertos elementos que van alterar el proceso. Pudiendo ser positivos o negativos para el colaborador.
 - ✓ **Error por Tendencia al Promedio:** Resulta cuando ciertos evaluadores generalmente no califican de forma muy elevada o muy baja, alterando en cierta medida las mediciones con tal de ser cercanas al promedio. En la mayoría de situaciones, el área de recursos humanos incentiva esta fuente de errores al momento de solicitar información adicional referente a calificaciones.
 - ✓ **Permisividad e Inflexibilidad:** Frecuentemente, los factores psicológicos establecidos tienen la posibilidad de interponerse durante la objetividad en el proceso de evaluación. De igual forma en el otro caso, el encargado de la evaluación puede prejuzgar antes de iniciar el proceso que subjetivamente puede decir que los colaboradores no cumplieron bien su trabajo y que si es prepotente, duro e inflexible impondrá temor y así tendrá la autoridad sobre ellos.

- ✓ **Elementos Culturales:** Indudablemente, la gran mayoría de las personas tienden a juzgar los escenarios planteados en función a un punto de vista, por lo cual se entiende, que todas las personas van a formar parte de un grupo cultural definido, en el que uno de los miembros del grupo piensa y siente que las practicas, creencias, tradiciones, entre otros, de su grupo cultural está por encima del resto, denominándose como etnocentrismo; y para lo cual se define como la tendencia de aseverar que los valores relacionados a una cultura son más deseables que el resto.

2.3. Definiciones conceptuales

Clima Laboral: son las cualidades que tiene un centro de trabajo que son notadas y comentadas por las personas que pertenecen a esa Institución.

Colaborador: se refiere a la persona que desempeña un rol dentro de la Institución.

Comunicación: Es el proceso que se da entre 2 personas o más en el cual se trasmite información, participando el emisor y el receptor.

Desarrollo Profesional: es parte del crecimiento personal, como la auto superación, las capacitaciones para mejorar su nivel profesional.

Desempeño Laboral: son acciones que se observan en la consecución de una meta, en el cual el trabajador realiza su función asignada con voluntad y capacidad.

Disciplina: capacidad que poseen las personas para asumir principios, constancia, perseverancia, en las acciones de su vida laboral y cotidiana.

Empatía: Es colocarse en el lugar y situación de la otra persona, experimentando los sentimientos y sensaciones para ayudarse entre las personas.

Equidad: Promueve la igualdad entre las personas en los diferentes aspectos de la vida.

Incentivos: Es un mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño. El objetivo es inducir un determinado comportamiento. Siendo que si se busca motivar a un trabajo a esforzarse más, se diseña un incentivo acorde al objetivo ("Incentivo," s.f.).

Integridad: Es una cualidad moral designada a una persona que es honesta, sincero, generoso y dente, o sea intachable en su conducta, sujeta a códigos morales compartidos y positivos ("Integridad," s.f.).

Liderazgo: capacidad que poseen algunas personas en influenciar a otros en diferentes acciones, ideales, organizacionales para conseguir el bien común.

Mejora Continua: Es la capacidad que tienen las personas de buscar constantemente mejorar en cada aspecto de su vida, preparándose, perfeccionándose y eliminando malos hábitos.

Organización: es una agrupación de personas las cuales se dividen las tareas para cumplir con un objetivo propuesto.

Paradigmas: Se denomina a todo modelo o patrón que debe aplicarse para una situación determinada, siendo su objetivo resolver los problemas.

Tareas: Es una actividad asignada que debe cumplirse siguiendo unos pasos o procedimientos y el resultado sea óptimo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre liderazgo del director y orientación de resultados de docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

Existe relación entre liderazgo del director y las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

Existe relación entre liderazgo del director y el trabajo en equipo de docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

Es una investigación descriptivo correlacional. Se evaluó la relación del liderazgo del director con el desempeño de los docentes.

3.1.2 Enfoque

Es una investigación mixto cualitativo y cuantitativo.

3.2. Población y muestra

La población es de 20 docentes y el director de la Institución Educativa.

La muestra población finita, homogénea y representativa; por lo tanto, la muestra de esta presente investigación es el 100% de la población (20 docentes y 1 Director).

N= Población: 20 docentes y 1 Director

n= Tamaño de la muestra: 20 docentes y 1 Director

e= Margen de error 0.5

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas a emplear

Por medio de la encuesta, se obtuvo información de pensamiento que tienen los docentes de la gestión que hace el director, a la vez como juzga el director el desempeño de sus docentes que trabajan en dicha Institución.

Por eso se estableció las encuestas que permitió obtener la información deseada.

3.4.2. Descripción de los instrumentos

Encuesta

Guía de observación

Cuaderno de trabajo de campo

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Tratamiento estadístico

- Procesamiento de datos.
- Análisis de datos.
- Comprobación de la relación entre liderazgo del director con el desempeño de los docentes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Tabla 1
Edad de los Docentes

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
30 a 40 Años	17	85%
41 a 50 Años	2	10%
50 Años a más	1	5%
Total	20	100%

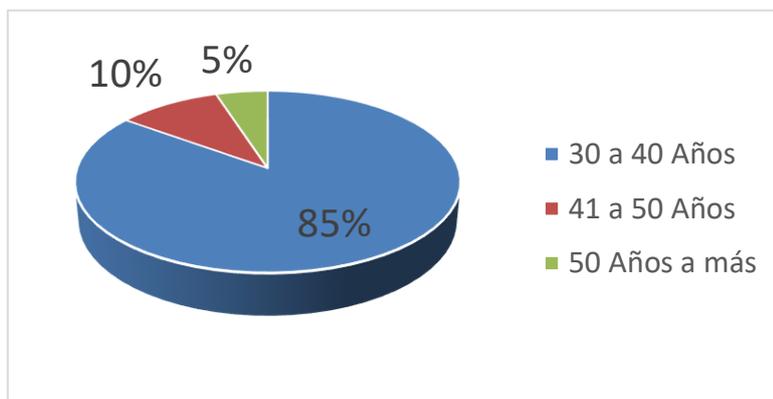


Figura 1 Edad de los Docentes

Análisis e Interpretación:

17 Profesores (85%) indicaron que su edad se encuentra en el intervalo de 30 a 40 años, 2 profesores (10%) indicaron que su edad se encuentra en el intervalo de 41 a 50 años, 1 profesores (5%) indicó que su edad se encuentra en el intervalo de 50 años a más.

Tabla 2
Interés del Director hacia el Aprendizaje del Alumno

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 2 Interés del Director por el Aprendizaje del Estudiante

Análisis e Interpretación:

20 Profesores (100%) indicaron que el director siempre muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes, 0 profesores (0%) indicaron que a veces, 0 profesores (0%) indicaron nunca.

Tabla 3
El director reconoce y valora el buen desempeño de los docentes

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	90%
A veces	2	10%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

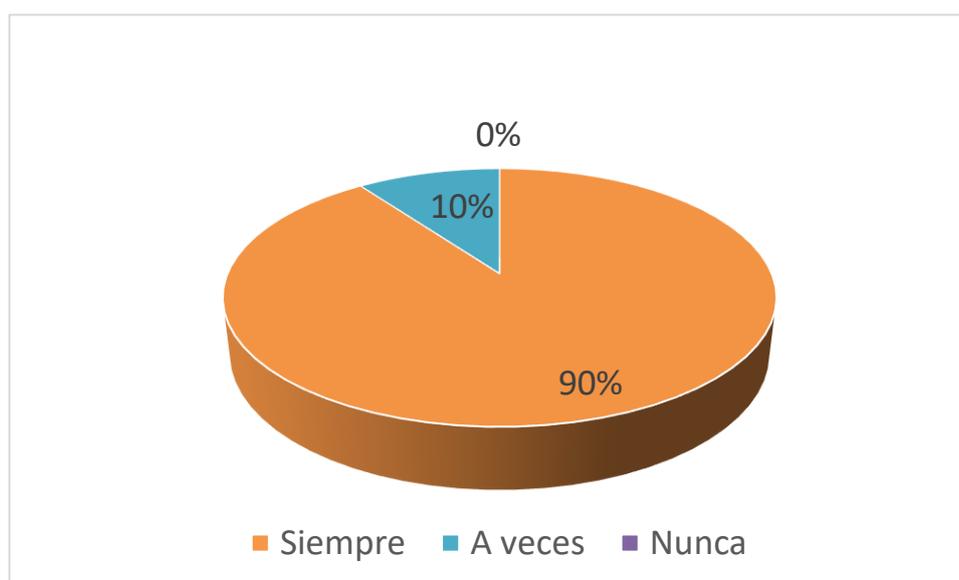


Figura 3 El Director reconoce y valora el Buen desempeño de los Docentes

Análisis e Interpretación:

18 Profesores (90%) indicaron que el director siempre reconoce y valora el buen desempeño de los profesores, 2 profesores (10%) indicaron que el director a veces reconoce y valora el buen desempeño de los profesores, 0 profesores (0%) indicaron que el director nunca reconoce y valora el buen desempeño de los profesores.

Tabla 4
El Director brinda soluciones adecuadas para los Conflictos

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	90%
A veces	2	10%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 4 El Director brinda soluciones Adecuadas para los Conflictos

Análisis e Interpretación:

18 Profesores (90%) indicaron que el director siempre brinda soluciones de manera adecuada para los conflictos, 2 profesores (10%) indicaron que el director a veces brinda soluciones de manera adecuada para los conflictos, 0 profesores (0%) indicaron que el director nunca brinda soluciones de manera adecuada para los conflictos.

Tabla 5
El Director tiene buenas relaciones con la Comunidad y Padres de Familia

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 5 El Director mantiene buenas relaciones con la Comunidad y Padres de Familia

Análisis e Interpretación:

20 Profesores (100%) indicaron que el director siempre mantiene buenas relaciones con la comunidad y con los padres de familia, 0 profesores (0%) indicaron a veces y 0 profesores (0%) indicaron que nunca.

Tabla 6
El Director promueve la participación del Docente

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	85%
A veces	3	15%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 6 El Director promueve la Participación de los Docentes

Análisis e Interpretación:

17 Profesores (85%) indicaron que el director siempre promueve la participación de los docentes actividades académicas y administrativas, 3 profesores (15%) indicaron que a veces, 0 profesores (0%) indicaron que nunca.

Tabla 7
 ¿Estas satisfecho con la Gestión del Director?

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	90%
A veces	2	10%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 7 Estas satisfecho con la Gestión del Director

Análisis e Interpretación:

18 Profesores (90%) indicaron que siempre se encuentran satisfechos con la gestión del director, 2 profesores (10%) indicaron que a veces, 0 profesores (0%) indicaron que nunca.

Tabla 8
El Director Posee Capacidad y Conocimiento para el Cargo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	95%
A veces	1	5%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

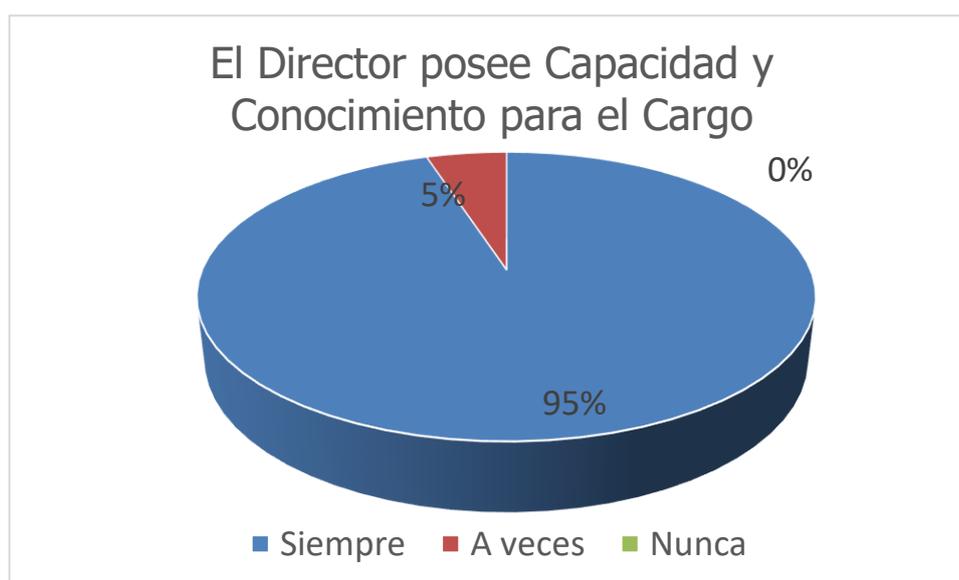


Figura 8 El Director posee capacidad y conocimiento para el Cargo

Análisis e Interpretación:

19 Profesores (95%) indicaron que siempre consideran que el director posee la capacidad y el conocimiento para desempeñar el cargo, 1 profesores (05%) indicaron que a veces, 0 profesores (0%) indicaron que nunca.

Tabla 9
Estilos de Liderazgo del Director

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Cohercitivo	0	0%
Autoritario	0	0%
Democrático	20	100%
Afiliativo	0	0%
Coaching	0	0%
Total	20	100%

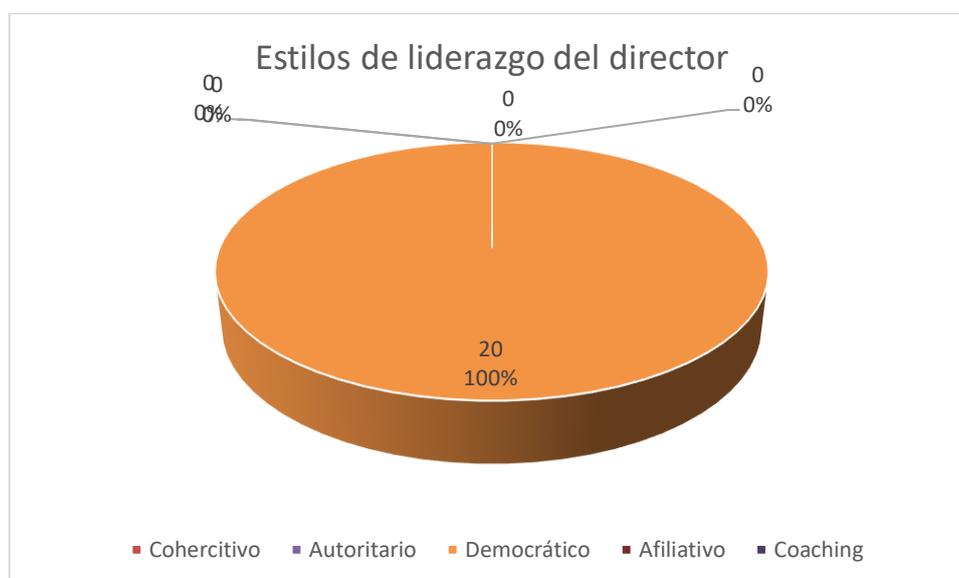


Figura 9 Estilo de Liderazgo del Director

Análisis e Interpretación:

0 Profesores (0%) indicaron que el estilo de liderazgo que emplea el director es cohercitivo, autoritario, afiliativo, coaching y 20 profesores (100%) indicaron que el director es democrático.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 10
Preparación de Clases

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	95%
A veces	1	5%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

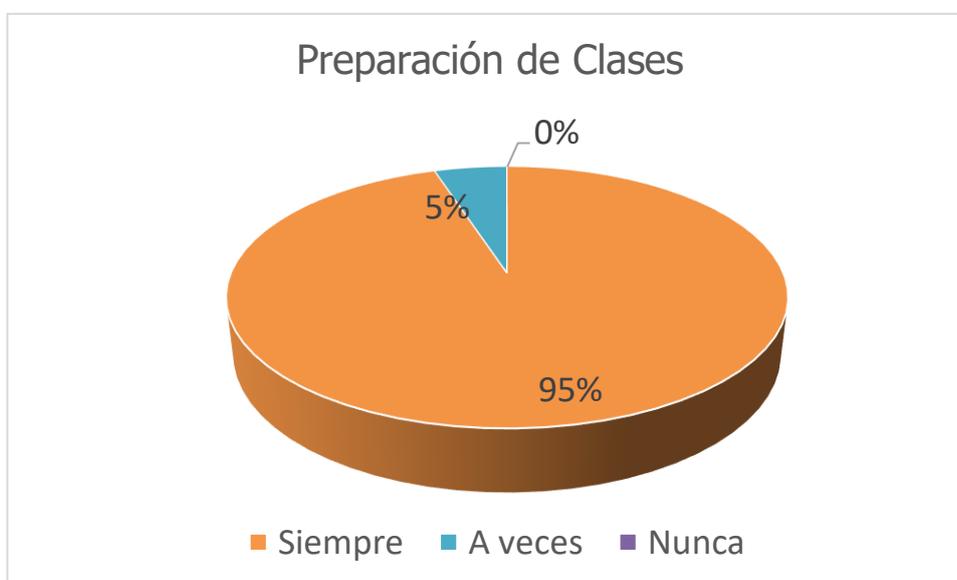


Figura 10 Preparación de Clases

Análisis e Interpretación:

El director considera que 19 profesores (95%) siempre preparan sus clases previamente, que 1 profesor (5%) a veces prepara sus clases previamente, que 0 profesores (0%) nunca preparan sus clases previamente.

Tabla 11
Los profesores asisten a capacitaciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	85%
A veces	3	15%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

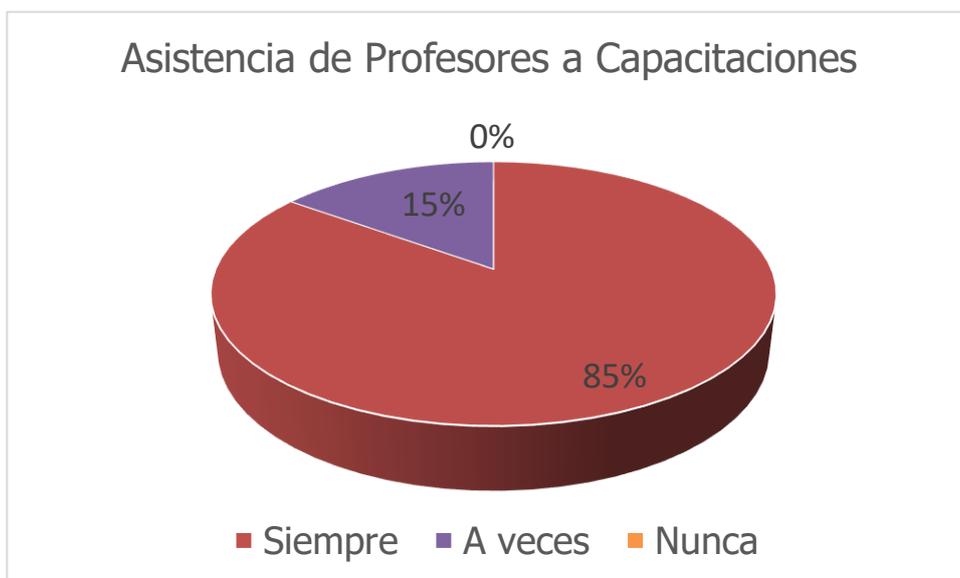


Figura 11 Asistencia de Profesores a Capacitaciones

Análisis e Interpretación:

El director considera que 17 profesores (85%) siempre asisten a cursos de capacitación para actualizar sus conocimientos, 3 profesores (15%) a veces asisten a cursos de capacitación para actualizar sus conocimientos, 0 profesores (0%) nunca asisten a cursos de capacitación para actualizar sus conocimientos.

Tabla 12
Los Profesores son Responsables y Puntuales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	85%
A veces	3	15%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

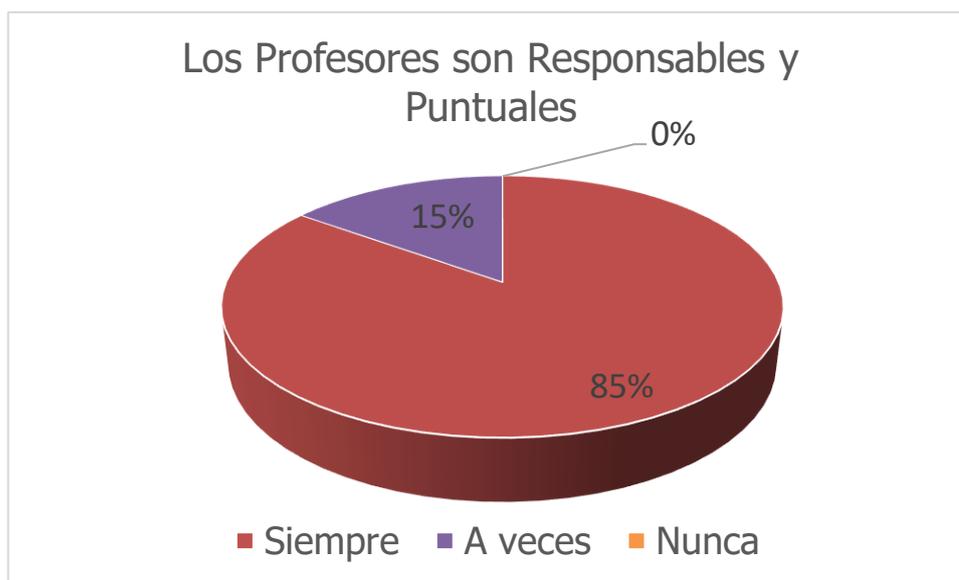


Figura 12 Los Profesores son Responsables y Puntuales

Análisis e Interpretación:

El director considera que 17 profesores (85%) siempre son responsables y puntuales, que 3 profesores (15%) a veces son responsables y puntuales, 0 profesores (0%) nunca son responsables y puntuales.

Tabla 13
Los Profesores practican los Valores

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 13 Los profesores practican los Valores

Análisis e Interpretación:

El director considera que 20 profesores (100%) siempre practican los valores dentro y fuera de la Institución Educativa, que 0 profesores (0%) a veces practican los valores dentro y fuera de la Institución Educativa, que 0 profesores (0%) nunca practican los valores dentro y fuera de la Institución Educativa.

Tabla 14
Los Profesores se Identifican con la Institución

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	95%
A veces	1	5%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

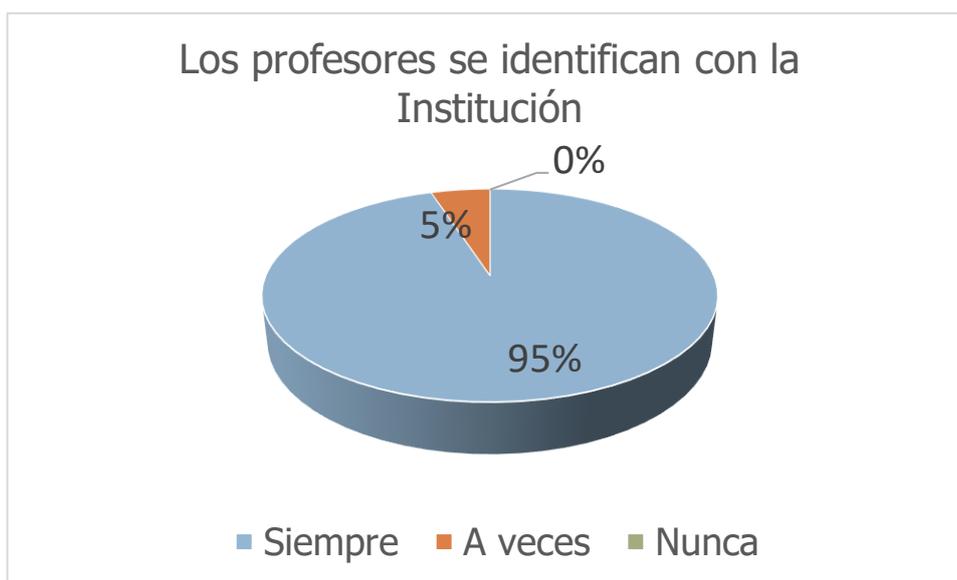


Figura 14 Los profesores se identifican con la Institución

Análisis e Interpretación:

El director considera que 19 profesores (95%) siempre se identifican con la Institución Educativa, que 1 profesor (5%) a veces se identifican con la Institución Educativa, que 0 profesores (0%) nunca se identifican con la Institución Educativa.

Tabla 15
Los profesores fomentan la cultura y el deporte

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	90%
A veces	2	10%
Nunca	0	0%
Total	20	100%

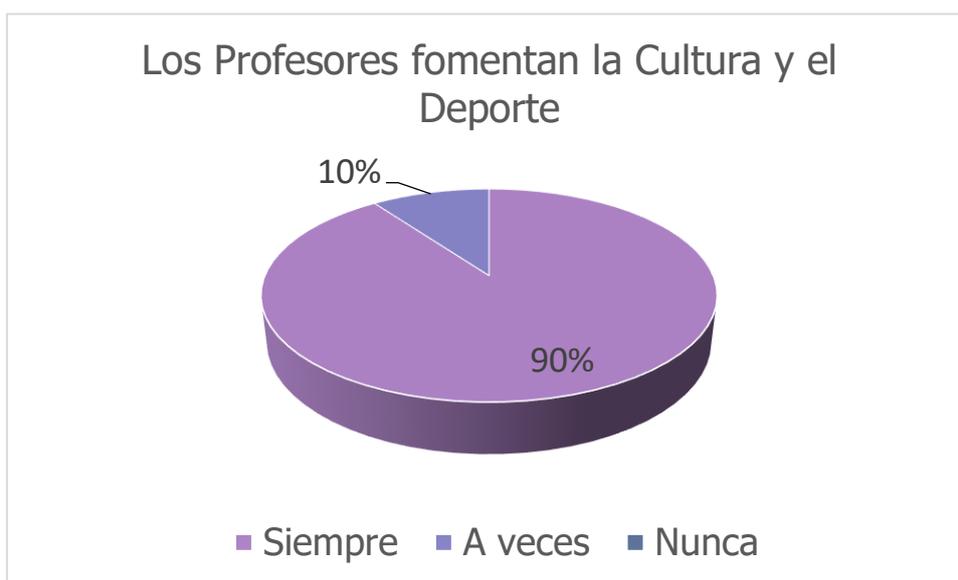


Figura 15 Los profesores fomentan la Cultura y el Deporte

Análisis e Interpretación:

El director considera que 18 profesores (90%) siempre fomentan las expresiones culturales y deportivas, que 2 profesores (10%) a veces fomentan las expresiones culturales y deportivas, que 0 profesores (0%) nunca fomentan las expresiones culturales y deportivas.

Tabla 16
Los Profesores promueven el Respeto y Cordialidad

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	20	100%



Figura 16 Los Profesores promueven el Respeto y Cordialidad

Análisis e Interpretación:

El director considera que 20 profesores (100%) siempre promueven el respeto y cordialidad entre los alumnos, que 0 profesores (0%) a veces promueven el respeto y cordialidad entre los alumnos, que 0 profesores (0%) nunca promueven el respeto y cordialidad entre los alumnos.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DISCUSIÓN

Macedo (2010), en su tesis concluyo que demostró que existe una correlación media entre el liderazgo y desempeño laboral de la UGEL Huancayo en el año 2010 con una $r=0.63$, y un nivel de significancia del 95%”, comparto la opinión que liderazgo y desempeño laboral se relacionan, en la tesis concluyó que si Existe relación de liderazgo que tiene el director con respecto al desempeño que tienen los profesores de la I. E. Ricardo Palma, el 90% de las veces el director reconoce y valora el buen desempeño de los profesores de su Institución, por eso ellos al sentirse reconocidos trabajan con más empeño y el 95% de los docentes siempre prepara su clase, siendo responsables con su función de docente y brindando al estudiante buenos conocimientos en su curso.

CONCLUSIONES

Primera: En un 80% los docentes que trabajan en la Institución están entre los 30 y 40 años, estando en buena edad y con pre disposición a desempeñarse bien en su profesión.

Segunda: El 90% de las veces el director reconoce el buen trabajo de sus profesores de su Institución, por eso ellos al sentirse reconocidos trabajan con más empeño.

Tercera: El director siempre tiene buenas relaciones con la comunidad y padres de familia, evidenciando armonía en su gestión.

Cuarta: El 90% de los docentes siempre están satisfechos la gestión del director y creen que tiene capacidad y conocimiento para el cargo.

Quinta: El 95% de los docentes siempre prepara su clase, siendo responsables con su función de docente y brindando al estudiante buenos conocimientos en su curso.

RECOMENDACIONES

Primera: A la Ugel 09 que capacite a los directores en temas de liderazgo para que lo apliquen en las Instituciones que dirigen.

Segunda: A los profesores a cumplir con su trabajo pedagógico, tener al día los documentos de gestión e identificarse con la Institución Educativa donde labora.

Tercera: Los padres de familia deben estar presentes apoyando la gestión del director y apoyando a sus hijos en las actividades que programe la Institución.

Cuarta: Tener conversatorios de análisis de la gestión en la Institución Educativa, resolver conflictos personales y laborales si los hubiera en estas reuniones y que no trascienda a los estudiantes ni padres de familia.

Quinta: Al finalizar el año se debe evaluar el desempeño del docente en forma justa y de la misma manera la gestión del director, para saber con certeza como está funcionando la Institución y aplicar los correctivos para mejorar la calidad de servicio en el siguiente año.

Sexta: Aplicar una encuesta de satisfacción en la parte pedagógica, de gestión, deportiva, cultural a los padres de familia quienes son los clientes del servicio educativo que se ofrece, para mejorar la calidad educativa.

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes documentarias

Aguilar, R., & Alayo, C. (2018). *Liderazgo Docente y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E. "San Juan" de la Ciudad de Trujillo, 2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Barquet, G. (2017). *Liderazgo Administrativo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores de la Unidad Educativa Anexa a la Universidad Técnica de Babahoyo Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo Provincia los Ríos*. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.

Dios, K. (2018). *PROGRAMA DE EVALUACIÓN CONTINUA EN LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE FORTEL CONTAC CENTER & BPO-2014*. . Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Saavedra, R. (2016). *El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016*. Juanjuí: Universidad Cesar Vallejo.

6.2. Fuentes bibliógrafas

Alós, L. (2006). Liderazgo en la Empresa. En C. Van-Der Hofstadt, & J. Gómez, *Competencias y Habilidades Profesionales para Universitarios* (págs. 275-296). Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Hogg, M., & Vaughan, G. (2008). *Psicología Social* (Quinta ed.). Madrid: Editorial Medica Panamerica.

Macedo, P. (2010). *Liderazgo y Desempeño Laboral de la UGEL Huancayo en el año 2010*.
Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.

Vasquez, L. (2006). *Habilidades directivas y Técnicas de Liderazgo: Su Aplicación en la Gestión de Equipos de Trabajo*. España: IdeasPropias Editorial.

6.3. Fuentes electrónicas

Coelho, F. (s.f.). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/disciplina/>

DeConceptos.com. ("Integridad," s.f.). *Concepto de Integridad*. Obtenido de DeConceptos.com: <https://deconceptos.com/general/integridad>

Definición.mx. (s.f.). *Definición de Tarea*. Obtenido de <https://definicion.mx/tarea/>

economiatic.com. ("Liderazgo," s.f.). Obtenido de *economiatic.com*: <https://economiatic.com/liderazgo/>

Flores, C. (2015). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55838>

Flores, H. (2011). *repositorio.unjbg.edu.pe*. Obtenido de *repositorio.unjbg.edu.pe*: repositorio.unjbg.edu.pe/bistream/handle/UNJBG/703/TM0009.pdf?isALLOWED=Y&sequence=1

Flores, M. (26 de Octubre de 2010). *Definición de Mejora Continua*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mariavictoriaflores/definicion-de-mejora-continua/>

- ForoMarketing. (4 de Mayo de "Lider," 2018). *ForoMarketing*. Obtenido de ForoMarketing:
<https://www.foromarketing.com/las-caracteristicas-de-un-buen-lider/>
- García, I. (14 de Noviembre de 2017). *Definición de Organización*. Obtenido de
<https://www.economiasimple.net/glosario/organizacion>
- Gestiopolis. (05 de Marzo de 2001). *Desarrollo Profesional*. Obtenido de
<https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>
- Gestiopolis. (2002). *Clima Laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
- Mejía, A. (2017). *dspace.unitru.edu.pe*.
[doi:dspace.unitru.edu.pe/bistream/handle/UNITRU/9517/mejiapardo_andree.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://doi.org/10.11111/dspace.unitru.edu.pe/bistream/handle/UNITRU/9517/mejiapardo_andree.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
- Rios, B. (2018). *www.repositorioacademico.usmp.edu.pe*. Obtenido de
www.repositorioacademico.usmp.edu.pe:
www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bistream/handle/usmp/4061/rios_bba.pdf?jsessionid=BE781DFB8BA03459C9292024DAFF78D?sequence=3
- Raffino, M. (11 de Octubre de 2019). *¿Que es la equidad?* Obtenido de
<https://concepto.de/equidad/>
- Roldán, P. ("Incentivo," s.f.). *economipedia.com*. Obtenido de economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Ruben, & Rodriguez. (2017). *repositorio.unan.edu.ni*. Obtenido de repositorio.unan.edu.ni:
<http://repositorio.unan.edu.ni/8118/1/18275.pdf>

Significados.com. (07 de Noviembre de 2017). *Significado de Paradigma*. Obtenido de <https://www.significados.com/paradigma/>

Significados.com. (s.f.). *Empatía*. Obtenido de <https://www.significados.com/empatia/>

Taype, M. (25 de Noviembre de 2015). *Definición y Objetivos de la Evaluación del Desempeño*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/definicion-y-objetivos-de-la-evaluacion-del-desempeno/>

Torres, & Ttito. (2015). *repositorio.unsaac.edu.pe*. Obtenido de repositorio.unsaac.edu.pe: <https://www.repositorio.unsaac.edu.pe/bistream/handle/UNSAAC/104/253T20150012.pdf?seq=>

Universidad del Salvador. (s.f.). *Comunicación*. Obtenido de <https://campus.usal.edu.ar/mod/book/view.php?id=25464>

Wikipedia. ("Liderazgo," s.f.). Obtenido de *Wikipedia*: <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

Yupanqui, M. (2016). *dspace.unitru.edu.pe*. Obtenido de dspace.unitru.edu.pe: dspace.unitru.edu.pe/bistream/handle/UNITRU/8119/yupanqui%20hermenegildo_marcos.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Veloz, R. (2017). *docplayer.es*. Obtenido de docplayer.es: <https://docplayer.es/83933779-informe-final-del-trabajo-de-graduacion-o-titulacion-previo-a-la-obtencion-del-titulo-de-psicologo-industrial.html>

ANEXOS

Anexo

Matriz de consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA DE LA UGEL 09, AÑO 2018.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definiciones	Dimensiones	Indicadores
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la orientación de resultados de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existente entre el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS La relación existente entre el liderazgo del director y la orientación de resultados de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación entre el liderazgo del director y la orientación de resultados de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Liderazgo</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p>	<p>Es el talento que tiene un individuo para influenciar a otras personas, teniendo un carácter circunstancial de acuerdo a las situaciones presentadas.</p> <p>Es la manera de comportarse de un</p>	<p>Liderazgo Democrático</p> <p>Liderazgo Cohercitivo</p> <p>Liderazgo Coaching</p> <p>Liderazgo autoritario</p>	<p>Participación en equipo</p> <p>Delega autoridad</p> <p>Excesivo control de motivación</p> <p>Inspiración Compromiso</p> <p>Dominancia Restrictivo Obediente</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?</p>	<p>La relación existente entre el liderazgo del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo del director y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>individuo en su centro laboral, cumpliendo con sus tareas asignadas de forma eficiente.</p>	<p>Orientación de resultado</p>	<p>Mayor efectividad Mejor calidad de servicio</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018?</p>	<p>La relación existente entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p>	<p>Existe relación entre el liderazgo del director y el trabajo en equipo de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de la Ugel 09, año 2018.</p>			<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Organización</p>	<p>Control de trabajo Mejoramiento de salarios</p> <p>Conocimiento de trabajo Compromiso Institucional</p> <p>Planificación Utiliza indicadores Logro de metas</p>



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

En este cuestionario se realiza interrogantes de la labor del director de la Institución Educativa, marque con la alternativa que Ud. considere correcta.

1. Edad de los docentes

- a) De 30 a 40 años
- b) De 41 a 50 años
- c) De 50 años a más

2. Al director le interesa el aprendizaje de los alumnos.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

3. El director reconoce y valora el buen desempeño de los docentes.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

Gestión Institucional

4. El director da solución de manera adecuada los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

5. El director tiene buenas relaciones con la comunidad y los padres de familia.

- a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

6. El director promueve la participación de los docentes en las actividades académicas y administrativas.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

Gestión Administrativa

7. Está satisfecho con la gestión del director.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

8. El director posee la capacidad y el conocimiento para desempeñar el cargo.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

Estilo

9.Cuál de estos estilos utiliza el director.

a) Coercitivo

b) Autoritario

c) Afiliativo

d) Democrático

e) Coaching

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

La encuesta tiene la finalidad obtener información del desempeño que tienen los docentes de la Institución Educativa que usted dirige. Por eso se solicita que responda de forma veraz a las preguntas de este cuestionario.

Dimensión Profesional

1. Los profesores preparan sus clases.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

2. Los profesores asisten a cursos de capacitación para actualizar sus conocimientos.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

Dimensión Personal

3. Los profesores son responsables y puntuales.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

4. Los profesores practican los valores dentro y fuera de la Institución Educativa.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

Dimensión Social

5. Los profesores se identifican con Institución Educativa.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

6. Los profesores fomentan las expresiones culturales y deportivas para sus alumnos.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

7. Los profesores promueven el respeto y cordialidad entre alumnos.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

Dra. María Elena Pacheco Romero
ASESOR

Mg. Ricardo De La Cruz Duran
PRESIDENTE

Dra. Norvina Marlena Marcelo Angulo
SECRETARIO

Mg. Regulo Conde Curiñaupa
VOCAL