



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo autoritario y el desempeño profesional de la directora de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay - 2016

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Jurado Pari, Teobaldo

ASESOR:

Dr. Gonzales Castro, Abel

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2017

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Presidente

Dr. Camargo Conde, Juan de Dios
Secretario

Dr. Gonzales Castro, Abel
Vocal

A mis queridos estudiantes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa - Lircay, que me motivaron constantemente con su actuar para seguir en la carrera de la docencia y en quienes me inspiro para lograr una de mis metas profesionales.

Teobaldo

Agradecimiento

Mis agradecimientos a la dirección de la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay por haberme autorizado para realizar este trabajo de investigación y a la plana de docentes por haber participado en la encuesta brindando su información para el recojo de datos, que sin ellos no hubiera sido posible de hacer la realidad el presente trabajo; de igual manera van mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo por tener una sede de la escuela de posgrado en la ciudad de Lircay que me facilitó realizar el estudio de posgrado sin ocasionar demasiado costo económico y a sus docentes quienes me compartieron sus conocimientos de manera óptima para realizar mi trabajo de investigación acertadamente; finalmente agradezco a mis familiares muy cercanos quienes me motivaron constantemente para iniciar el estudio de mi posgrado y proseguir sin desmayar hasta culminar mi trabajo de investigación y finalmente sustentarlo.

Presentación

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Post – Grado de la Universidad César Vallejo, presento la Tesis Titulada Liderazgo Autoritario y el Desempeño Profesional de la Directora de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay 2016.

La investigación tiene como propósito fundamental determinar la influencia que existe entre la Gestión Autoritaria que es la variable independiente y el Desempeño Profesional que es la variable dependiente, con la finalidad de determinar la influencia de práctica de un Liderazgo Autoritario en el desempeño profesional de la directora de institución Educativa José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa – Lircay 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración en la Educación. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Potada	1
Página del jurado	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad.....	5
Presentación.....	6
Índice.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad problemático	45
1.2 Trabajos previos	48
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	50
1.4 Formulación de problema.....	55
1.5 Justificación del estudio.....	56
1.6 Hipótesis.....	57
1.7 Objetivos.....	59
II. MÉTODO.....	60
2.1 Diseño de investigación.....	65
2.2 Variables, operacionalización.....	66
2.3 Población y muestra.....	67
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	68
2.5 Métodos de análisis de datos.....	70
III RESULTADOS.....	75
3.1 estadística descriptiva.....	71
3.2 Estadística inferencial.....	72
IV DISCUSIÓN.....	78

V CONCLUSIONES.....	80
VI RECOMENDACIONES.....	81
VII REFERENCIAS.....	83

RESUMEN

Los tipos de liderazgos practicadas en las instituciones educativas influyen en clima Institucional para el buen desempeño del personal que labora en la Institución, en ese sentido se hace la necesidad de conocer los tipos liderazgos que se practica en las distintas instituciones educativas; por ello este trabajo de Investigación está orientado a determinar de que si el liderazgo autoritario influye en el desempeño profesional de la directora de la institución educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay. para ello se ha planteado el siguiente problema ¿de qué manera el liderazgo autoritario influye en el desempeño profesional de directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay?, como objetivo general fue: Determinar la influencia de práctica de un Liderazgo Autoritario en el desempeño profesional de la directora de la Institución educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa -Lircay, la hipótesis central fue: la práctica de liderazgo autoritario Influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa -Lircay, la hipótesis nula fue: la práctica de liderazgo autoritario no influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa –Lircay, la muestra fue no probabilístico conformado por 30 docentes. Los resultados después del procesamiento estadístico arrojan que la práctica del Liderazgo Autoritario no influye en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa – Lircay, ya que el 70% de los docentes muestran que el desempeño profesional de la directora está en el nivel de Proceso y el 30% indicaron que está en el nivel de Logro. Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Kolmogorov y Smirnov con una significancia de 0,05 %.

Palabras clave: Liderazgo Autoritario, Desempeño profesional.

ABSTRACT

The types of leadership practiced in educational institutions influence the Institutional climate for the good performance of the staff working in the Institution, in this sense it becomes necessary to know the leadership types that are practiced in the different educational institutions; For this reason, this research work is oriented to determine if the authoritarian leadership influences the professional performance of the director of the educational institution "José Carlos Mariátegui" of Ccollpapampa - Lircay. To this end, the following problem has been raised: in what way does authoritarian leadership influence the professional performance of director in the Educational Institution "José Carlos Mariátegui" of Ccollpapampa - Lircay ?, as a general objective was: To determine the influence of practice of a Leadership Authoritarian in the professional performance of the director of the Educational Institution "José Carlos Mariátegui" of Ccollpapampa -Lircay, the central hypothesis was: the practice of authoritarian leadership Influences significantly in the professional performance of the director in the Educational Institution "José Carlos Mariátegui" of Ccollpapampa-Lircay, the null hypothesis was: the practice of authoritarian leadership did not significantly influences the director's professional performance. in the Educational Institution "José Carlos Mariátegui" of Ccollpapampa -Lircay, the sample was non-probabilistic conformed by 30 teachers The results after statistical processing yield that the practice of Authoritarian Leadership does not influence the performance professional of the director in the Educational Institution "José Carlos Mariátegui" of Ccollpapampa - Lircay, since 70% of the teachers show that the professional performance of the director is in the level of Process and 30% indicated that she is in the level of Achievement. For the hypothesis test we used the Kolmogorov and Smirnov test with a significance of 0.05%.

Keywords: Authoritarian Leadership, Professional Performance.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se trata de liderazgo que practica en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa de Lircay – Angaraes, en la que se trató de cómo influye un liderazgo autoritario en el desempeño profesional de la directora de dicha institución educativa, para tal efecto el presente tesis de investigación está organizado de la siguiente estructura: en la primera parte trata del planteamiento de la realidad problemática, en la que se ha planteado de la situación problemática en los niveles internacionales, nacionales y regionales con respecto a los tipos de liderazgos en las distintas instituciones educativas; de la misma manera se ha hecho un bosquejo de los trabajos de investigación relacionados al tema tratado en la presente tesis de investigación enfocados a los tipos de liderazgos y a los desempeños profesionales de los directores de las instituciones educativas, encontrando autores internacionales, luego los autores nacionales que han tratado sobre los tipos de liderazgos practicados en las instituciones educativas que son trabajos que anteceden al presente trabajo de investigación que tienen cierta similitud con los temas tratados en esta tesis, no se ha encontrado un trabajo similar o igual al presenta trabajo de investigación, pero sí que tienen cierta relación con el tema; el problema planteado para este trabajo de investigación fue: ¿De qué manera el liderazgo autoritario influye en el desempeño profesional de la directora en la institución educativa de “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa - Lircay?; el trabajo se justifica ya que en la actualidad se hace necesario que el que dirige una institución educativa tenga que tener ciertas cualidades profesionales, psicológicos y relaciones sociales para que ejerza adecuada y eficientemente la dirección de una I.E., en donde todo el personal de la institución educativa se sientan satisfechos en sus puestos para que rindan al máximo sus potencialidades profesionales, en un ambiente de clima institucional favorable y lograr resultado óptimos en bien de los educandos, es el fin supremo de la educación peruana, también el avance acelerado del desarrollo de la ciencia y la tecnología y que el hombre debe ponerse a la par con los avances en todos los ámbito del desarrollo de la ciencia y tecnología, esto

obliga a que el director tenga los conocimientos de la ciencia de la administración; la formulación de la hipótesis del trabajo fue: La práctica de Liderazgo Autoritario influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay, y como hipótesis nula se ha formulado que la práctica de Liderazgo Autoritario no influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa – Lircay, hipótesis específicos: 1. El nivel de liderazgo de la directora en el Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay está en el nivel de inicio y proceso, 2. El nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" - Lircay está en el nivel de inicio y en proceso.

El método utilizado fue el método científico, el diseño de investigación es el diseño Pre experimental sólo con pos test, la población estaba conformado por 30 docentes de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui", también la muestra lo conformaron los 30 docentes y el muestreo fue de carácter intencional no probabilístico, porque la cantidad de la población que es pequeño que es posible aplicar la encuesta a toda la población, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; en cuanto a la validez del instrumento es que el instrumento utilizado se encontró ya validado y utilizado por una institución descentralizada del Ministerio de Educación de la dirección regional de educación de Lima y de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07; en cuanto al método de análisis de datos se usó la estadística descriptiva para la elaboración de frecuencia de tablas acumuladas de los datos obtenidos de la encuesta para ubicar el desempeño profesional en los niveles de desempeño(inicio, proceso, logro y destacado), además se utilizó la estadística inferencial la prueba de Kolmogorov – Smirnov para determinar el grado de confiabilidad para aceptar o rechazar la hipótesis de la investigación, además se utilizó la prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, para establecer rangos negativos y rangos positivos o empates en el desempeño laboral.

1.1 Realidad problemática:

En los países más desarrollados en los distintos lugares del mundo se han introducido la ciencia de la administración al campo educativo para aplicar la gestión educativa, los cuales están dando buenos resultados en el desempeño del director y los docentes para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, porque el fin de cualquier tipo de educación de los países del mundo es el resultado óptimo de los estudiantes, todo desempeño de los profesores y de los directores se mide de acuerdo al resultado que se obtienen de la evaluación de los estudiantes. El caso más visible en la actualidad es el de Finlandia, en donde la forma de trabajar del profesor con estudiantes es más práctico, pero también las condiciones del trabajo son muy favorables tanto para los docentes como para los estudiantes.

En el contexto latinoamericano la gestión de la educación va experimentando cambios radicales en la forma de administrar la educación, se viene aplicando los conocimientos de la ciencia de administración en el campo educativo.

En el caso peruano también se está introduciendo los conocimientos de la administración para adecuar al campo de la administración educativa, puesto de que hay la necesidad de mejorar la gestión educativa en nuestro territorio nacional, ya que depende de una buena gestión educativa para mejorar el rendimiento profesional de los docentes y también el rendimiento académico de los estudiantes en las instituciones educativas de nuestro país, según plantea Santos Guerra Pág. 337.

Que el director, desde la perspectiva política, es un participante clave en el proceso de intercambio y negociación, está dotado de poder, el mismo que emplea en defender fines personales e institucionales, tiene una alta influencia en la toma de decisiones y puede ejercer el control en los procesos que se le encarga a los grupos o áreas de trabajo de docentes. Por otro lado, tiene la responsabilidad de mantener la viabilidad de la institución y de promover las condiciones en las que la política ha de ponerse en práctica.

Dentro de la administración de la educación peruana se da de distintas

características de gestión educativa, como en la gestión personal, gestión de recursos materiales y económicos, gestión del clima institucional, gestión académica y en la gestión normativa. Estas gestiones son necesarias llevarlo con conocimiento y profesionalismo para que la administración educativa en una institución educativa sea eficiente, eficaz y efectivo que beneficie el servicio educativo a los estudiantes, a los padres de familia y a la sociedad de su entorno.

Por ello es necesario conocer de cómo se está llevando a cabo la gestión educativa en las instituciones educativas de nuestro ámbito provincial de Angaraes, porque de ello va depender el éxito o fracaso de la administración en las instituciones educativas, ya que será reflejado en los resultados de la satisfacción de la comunidad usuaria, también en el buen desempeño de los docentes y rendimiento académico de los estudiantes.

La administración en los distintos niveles de la educación peruana requiere que estén en manos de los profesionales que tengan ciertas cualidades profesionales académicas, psicológicas, de manejo personal y de conocimiento de normas legales vigentes, para que se desempeñen con eficiencia en la gestión educativa, porque el director es el eje medular de todo el que hacer educativo y administrativo dentro de una institución educativa, de su accionar dependerá la buena marcha de todos los integrantes. Por ello es muy importante el desempeño profesional del director, pues es el motor que hace posible el funcionamiento de todos miembros.

Blase y Anderson (1995) y Hope-Arlene (1999) pag.150, ponen de manifiesto las diferencias entre el liderazgo que puede ejercer el director, haciendo uso del poder: “poder sobre” o “poder con”. El “poder sobre” pone énfasis en el control y la manipulación de las conductas, pensamientos y valores de otros.

Para ello es necesario la selección del personal idóneo para cargos directivos en las distintas instituciones educativas del país, de la región y de la localidad, de esta manera se estaría garantizando la buena gestión en las instituciones educativas de nuestro medio; de lo contrario no se estaría optimizando la calidad de gestión educativa en nuestras escuelas.

1.2 Trabajos previos:

Los trabajos que anteceden al presente trabajo de investigación que tienen cierta similitud con los temas tratados no se ha encontrado un trabajo que sea similar o igual al presente trabajo, pero sí que tienen cierta relación con el tema del presente trabajo como son los siguientes: Cuadrado y Molero tesis sobre "Liderazgo transformacional y Género" de Autoevaluaciones de Directivos, la investigación se realizó en España, fue una investigación de carácter descriptiva en la que se ha tomado como muestra a 118 directivos (65) hombres y (63) mujeres, utilizando como instrumento el MLQ (*Multifactorial Leadership Questionnaire*) versión publicada en 1990, cuya conclusión fue: Con respecto a las evaluaciones que nuestros sujetos hacen de su forma de dirigir observamos la tendencia de la autoevaluación favorable señalada por Bass (1990. p.889), en efecto, todos los directivos con independencia se otorgan altas puntuaciones en los factores deseables socialmente, esta tendencia de auto ensalzamiento queda confirmada al revisar las percepciones de eficacia y satisfacción que tienen nuestros directivos; Otro trabajo encontrado como antecedente relacionado al estilo de liderazgo es de Diana J. Chamorro (2005) que realizó un trabajo de tesis doctoral titulado "Factores determinantes del Estilo de Liderazgo del director/a", tomando como muestra a 49 directores de Colombia, en que se llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo en estos sistemas escolares eficaces es siempre activo en cuanto a que el director y el sistema escolar comparten una visión de lo que hay que hacer y cómo se hará. Asimismo, los directores líderes crean unas expectativas satisfactorias respecto al personal y a los alumnos que suponen un reto, y les motiva a trabajar más por reforzar una imagen de la escuela que cada vez van haciendo más suya (Bass, 1988), En este sentido, se han orientado diversas investigaciones y ha diseñado programas de formación con el fin de hacer más eficaz el liderazgo del director en la escuela, pero en la revisión bibliográfica realizada no encontramos trabajos validados empíricamente en este contexto que explicaran qué factores inciden para

que determinado estilo de liderazgo tuviera lugar.

Los resultados obtenidos mediante la investigación que hemos realizado, constituyen un aporte que intentó abrir la discusión con respecto al vacío teórico en el ámbito educativo, toda vez que la identificación de los factores que están asociados a la definición de los diversos estilos contribuirá a la potenciación de los procesos de liderazgo que se desarrollan al interior de cada institución educativa. Asimismo dan ciertas orientaciones de diseñar programas de formación en liderazgo tanto para directores como para docentes en los departamentos del Atlántico y Magdalena (Colombia), los cuales estarán sustentados en datos empíricos y análisis fundamentados teóricamente.

También se encontró un trabajo de investigación relacionado al liderazgo directivo de Castillo (2003), que presenta una tesis titulada “Actitud Positiva y Liderazgo Directivo” la que presenta a la Universidad Nacional de los Llanos - Venezuela., en la investigación presenta información como que la dirección, es la parte esencial y central de la administración, a la cual se deben subordinar y ordenar todos los demás elementos. Las conclusiones a la que arribó son las siguientes:

Mediante todo lo expuesto en esta breve investigación podemos decir que en toda actividad ya sea empresarial o artesanal o de cualquier índole social es de gran importancia la dirección ya que es la razón existente para que en la actividad que se desempeña en este momento siga un patrón de organización. Si nos encontramos ejerciendo un papel de Directivo tenemos que conocer los principios básicos de la dirección lo que conocemos hasta ahora; ya que encontramos personas adscritas en las teoría X; que tiene la necesidad inconscientemente de ser administrados o controlados para poder lograr sus metas y personas que son los diferentes en la teoría Y, que son personas que les gusta la actividad que en ese momento desempeñan y las expuestas en las teoría Z que son personas que actúan bajo el patrón cultural y social.

El trabajo de investigación de Lucia Subaldo (2012), “Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del Profesorado”,

Universidad de Valencia, Psicología de la Educación y el desarrollo Humano, la investigación se realizó en Lima Metropolitano en la que llegó a las siguientes conclusiones; Respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos.

Por otra parte, las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo.

De Eddyta J, Flores (2014) investigación realizado sobre “El Estilo de liderazgo de los Directores de los Colegios Parroquiales de Piura” cuyo objetivo general es: Identificar el estilo de Liderazgo de los Directores de los Colegios Parroquiales de Piura, para lo cual se tomó como muestra a 50 profesores de 2 colegios seleccionados de 7 existentes en la ciudad de Piura, para el recojo de información se usó el cuestionario validado por la Universidad Complutense de Madrid de 2005, en la que se llegó a las siguientes conclusiones: Los docentes del colegio A opinan en un 73% que el director ejerce un liderazgo Transformacional, asimismo en el colegio B el 66% de los docentes manifiesta que posee dicho Liderazgo. También se encuentra que hay docentes que manifiestan que el director en su institución educativa posee rasgos del Liderazgo Instruccional en colegio A en un 70,4% y en el colegio B en un 56. 4%. En la muestra estudiada encontramos predominancia del Estilo Transformacional en comparación con los otros estilos presentados. Es estilo de Liderazgo que se encuentra en menor porcentaje es el no Liderazgo, según los resultados obtenidos, en un 25,7% en el colegio A y un 29.3% en el colegio B.

El trabajo de investigación realizado por Isabel A. Gamarra(2011), cuyo título es "Estilos de gestión de los Directivos y su relación con la calidad de la conducción de las Instituciones Educativas de ex variante técnica de la UGEL N°03 de Lima", se tomó como muestra a 36 docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, en la que llegó a la siguiente conclusión: Que el estilo de gestión que más utilizan los Directores en las Instituciones Educativas de ex Variante Técnica es el estilo de Gestión Transformacional. Además el trabajo realizado por Pedraja y Rodríguez (2008), realizan un estudio, sobre estilos de liderazgo titulado "Efectos de estilos de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas", en la Región de Tarapacá – Arica - Chile. El estudio tiene como objetivo fundamental analizar la influencia del estilo o tipos de liderazgo sobre la eficacia de un conjunto de organizaciones públicas. Para este efecto, se trabajó con una muestra de 42 directivos pertenecientes a 10 instituciones públicas de la Región de Tarapacá. En este contexto, se relacionan econométricamente tres dimensiones o estilos de liderazgo y la eficacia, construida a partir de un conjunto de factores debidamente ponderados. Las conclusiones arribadas en dicho estudio son; La participación y colaboración del liderazgo, está presente en alto grado en las instituciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental está presente en un grado medio en las organizaciones públicas. El estilo de liderazgo participativo, colaborativo; influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición Conceptual de Liderazgo Autoritario

En esta investigación la variable independiente el Liderazgo Autoritario está definida como un actuar autoritario y personalista con sus dirigidos, imposición de decisiones y acciones hacia los subordinados generando un descontento entre el grupo que dirige, su personalidad es de carácter

dominante, intolerante a aceptar las sugerencias y opiniones del resto de los miembros de la institución en la cual se extreman la ausencia de consensos, originando un orden social opresivo y carente de libertad para otra parte de los miembros de la comunidad educativa.

Novela (2014), define como el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático, dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas o castigos o retenerlas, son los principales métodos en que se basa para esperar obediencia, este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva, todo se centra en el líder. De hecho se considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien que lo haga por ellos.

Las características que presentan los liderazgos autoritarios son: Impulsividad en la toma de decisiones, agresividad con la oposición, el control del pensamiento divergente y sólo él toma las decisiones, la censura de opiniones pues no permite la participación o discusión del grupo, empleo de métodos dictatoriales y obligatorios para el control político y social, confían más en sus propias habilidades que en las de sus colaboradores, influye poco la satisfacción de necesidades interpersonales, tono fuerte de la voz para ordenar, impone a los demás el trabajo, no admite críticas, recorta la creatividad de los demás, no habla de nosotros sino de ustedes, busca culpables, manda, domina, inspira temor, no cree en el trabajo en equipo, puede llegar a inspirar miedo o terror, no delega responsabilidades, desconfían de los demás y sus capacidades, es dueño de la información, no comunica ni informa ni cree que deba hacerlo.

La agresividad con la oposición, Jiménez (1998), afirma que existen tantas definiciones de liderazgo como personas hayan pensado en dicho concepto, sin embargo la más exacta sería que se trata del proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que

estos desarrollen.

Para ser líder es fundamental, por otra parte, tener la capacidad de comunicación, no sólo saber expresar claramente las ideas y mandatos, sino también saber escuchar y tener presente lo que piensa cada individuo que forma parte del grupo que se representa. Además, como lo definen Salovey y Mayer, es fundamental contar con inteligencia emocional, es decir, con la habilidad de conducir los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás y utilizar la información para conseguir el objetivo fundamental del grupo.

Moreno (2002), el liderazgo es el punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas, más exigentes que aumenta la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos, el liderazgo es una capacidad en constante movimiento, no está estática, por lo que está en constante desarrollo y cambio, no es un don sobrenatural si no una cualidad que se puede aprender en las experiencias sociales.

Chiavenato (2006), lo define al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, sea en las empresas o en cada uno de las secciones la empresa. Es esencial dentro de las funciones de la administración, conocer la motivación humana y saber conducir a los seres humanos, esto es, ser líder. Freeman, (2010), menciona las siguientes definiciones, el liderazgo gerencial se entiende como el proceso de dirigir las actividades laborales de los integrantes de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes:

a. El liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros de un grupo dan la voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir su posición del líder y permiten que transcurra el

proceso del liderazgo, si no hubiera a quien mandar, las cualidades de liderazgo del gerente serían irrelevantes.

b. Los miembros del grupo no carecen de poder, pueden dar forma y de hecho hacen a las actividades del grupo de distintas maneras, sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

c. El liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducción de los seguidores de diferentes maneras, así algunos líderes han influido en los soldados para que mataran, otros líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía

d. El cuarto aspecto se refiere a una combinación de los tres primeros, que reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. James Me Gregor Burs, argumenta; que el líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo, pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que cuando llegue el momento de responder a la propuesta de liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

1.3.2. Principios de liderazgo

Según Becky Halstead el liderazgo se define que el Liderazgo es la fusión de la mente con el corazón por el bienestar de otros, para ser efectivo en lograr la misión propuesta y hacer una diferencia. Para este autor los principios del liderazgo son:

- a. La Tenacidad que consiste en no rendirse frente a los obstáculos que se presentan.
- b. La actitud que debe tener el líder para vencer los obstáculos, tener energía suficiente para conducir el grupo humano con la que trabaja.
- c. Disciplina para tomar el control de todo lo demás, a base de disciplina se consigue los éxitos, por lo tanto se necesita tener disciplina tanto física, mental y espiritual.
- d. Compromiso es tener una rutina diaria que te enfoque en tú propósito y

tu misión, cuando hay compromiso con la institución o empresa hay voluntad para poner empeño por el trabajo se está realizando, sin compromiso nada se consigue.

- e. Coraje es la que conduce a realizar lo mejor en su gestión, el coraje es el ímpetu, decisión y esfuerzo del ánimo para conquistar el éxito.
- f. Diversidad que encamina a crear un ambiente de diversidad de ideas y aceptarla las mejores propuestas del resto del equipo, porque sólo el líder puede equivocarse mejor es recibir la opinión de los demás.
- g. Escuchar las mejores ideas y sugerencias de los demás del equipo, el líder necesita escuchar al resto en sus opiniones, propuestas y planteamientos y observaciones.
- h. Mantener las buenas relaciones con el resto de los trabajadores, pues finalmente las relaciones son lo más importante, ser amigable con los demás del equipo para recibir apoyo en todo lo que se necesita.
- i. Retención de los mejores trabajadores del equipo, detectar a los mejores del equipo para luego retenerlos dentro de la institución pues ellos son los que más punche ponen y dar reconocimientos de varias maneras ya sea económico, mediante certificaciones y condecoraciones.
- j. Tener carácter para liderar con cierto propósito, se debe buscar de hacer lo que es correcto para no perder la confianza, que no exista diferencia entre lo que se dice con lo que se hace, porque ahí se pierda la confianza y autoridad.

1.3.3. ESTILOS DE LIDERAZGO

Preciado (2008), manifiesta que el estilo de liderazgo es el patrón de conductas de un líder según como lo perciben los demás, el estilo se desarrolla a partir de experiencias, educación y capacitación, es importante que el líder descubra su estilo, lo conozca, lo depure y comprenda, ya que afectará a los miembros del grupo o seguidores. Será su estilo de liderazgo el estímulo que

mueva a cada uno a diferentes circunstancias.

Al asumir el papel de líder dentro de una organización, mucho de su estilo depende de cómo maneje sus habilidades tanto técnicas como humanas y conceptuales.

En cuanto a la habilidad técnica se refiere a las capacidades, para poder utilizar a su favor o para el grupo, los recursos o relaciones necesarias para desarrollar tareas específicas o afrontar problemas. La habilidad humana influye en las personas a través de la motivación para lograr determinados propósitos.

La habilidad conceptual, capacidad que se tiene para comprender la complejidad de la organización en su conjunto y entender donde engrana su influencia personal dentro de la organización.

1.3.4. Liderazgo Autoritario

Este tipo de liderazgo es practicado por un líder que pretende mantener la solidez de su equipo de trabajo, de sus controles sobre el grupo y del cumplimiento de su trabajo, basado en una rigurosa práctica de autoridad imponente hacia sus trabajadores, que no se permite flexibilidad alguna, no practica un trato empático y un trato horizontal entre sus subordinados.

Las personas que están bajo su autoridad, simplemente deben acatar órdenes y cumplirlas sin derecho a opinión, sin derecho a solicitud de explicaciones o aclaratorias, y sin poder dar sugerencias, hacer observaciones, o solicitar algún cambio a las medidas ya propuestas.

Este tipo de liderazgo, dificulta las relaciones dentro del equipo, porque lejos de haber un ambiente de respeto, se crea un ambiente de presión, nerviosismo, temor, rabia e impotencia.

Los líderes con estas características pueden lograr contener su liderazgo, solo hasta que las personas por debajo de él, consigan una manera de enfrentarlo, rebelarse e incluso suplantarlo, por buscar otro líder que sea más acorde a lo que requiere el grupo.

Gil y Villegas (1990) plantean que este tipo de liderazgo se basa en estilo

dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas,

El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

Estas actitudes de un director puede generar distintas reacciones en los miembros de la comunidad educativa, lo cual es perjudicial para el cumplimiento de misión y visión de las instituciones educativas, entre las consecuencias que puede mencionar los siguientes: Relaciones de dependencia y sumisión, clima de permanente desconfianza, los miembros no logran comprometerse con los objetivos, desmotivación generalizada, imposibilidad para desarrollar la creatividad y los talentos individuales, deserción de los miembros, no fomenta la creatividad, los trabajadores no se sienten valorados, que los trabajadores más valiosos no tienen capacidad para aportar nada, los empleados pueden sentirse desmotivados, sólo preocupa el trabajar y lograr ciertos objetivos, no hay buena relación entre líder y colaboradores, no hay mucha comunicación y se crea miedo y desconfianza.

1.3.5. Liderazgo complaciente

Es un tipo de líder que es amigable y contemplativo con sus acciones frente al resto de las personas, que requiere ser apreciado por todos, y de satisfacer a todos, esto permite la aceptación por parte del grupo, sea muy favorable para el líder al principio, al respecto la autora nos menciona:

Monja, M (2008) sostiene que las personas que están subalternas a este tipo de liderazgo pueden disfrutar cierto grado de bienestar al saber que lo que le pidan al líder que haga por ellos, o les permitan hacer, tendrán siempre su consentimiento, pero este tipo de relación de liderazgo es muy preferido por el grupo de personas interesadas y no consideradas dentro de la organización. Por el

contrario, las personas comprometidas con la organización no toleran a este tipo de líder por ser personas fácilmente moldeadas a lo que el grupo antoje.

1.3.6. Liderazgo carismático

Este tipo de líder sobresale por sus cualidades innatas que tiene para conducir el grupo humano, las cuales atraen a las personas de su entorno, siempre muestra cierta energía al momento de transmitir sus ideas generando satisfacción y confianza dentro del grupo de trabajo. Generando una imagen de casi imprescindible de su persona dentro de la organización, son cualidades innatas que la persona nace para conducir una organización. La persona con estas características es capaz de generar entusiasmo en el resto de los trabajadores, destaca por su capacidad de seducción y admiración, con este tipo de líder se puede obtener buenos resultados en la organizaciones así como cambios y resultados ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, utilizan la comunicación no verbal para estimular al resto de los compañeros del trabajo.

1.3.7. Liderazgo comprometido

Es un líder que realmente está comprometido con la organización y buena marcha de su institución, constantemente está motivando a su personal subalterno, se da cuenta del trabajo que están realizando los integrantes de su institución, hace saber a todo el personal cual es la finalidad de la existencia de su institución con metas y objetivos claros, para que todo el personal tenga una idea clara de sus roles y funciones dentro de la institución.

Según Gómez, H (2013) un líder comprometido pone en marcha con gran iniciativa algunos mecanismo de transformación necesarios con la convicción y el deseo puesto en aquello que quiere lograr. La acción proviene del compromiso asumido con

la causa y la intención de construir una realidad diferente.

El líder de esta característica pone de su parte todas las ganas de que salga de lo mejor su organización, que se cumplan sus propósitos, que produzca la satisfacción en todo el personal de haber logrado sus objetivos que fueron planificadas.

Al ver el total compromiso en el líder el resto del personal siente el estímulo de poner más empeño en el trabajo, el personal subalterno sigue a este líder, de que perciben en el líder el real compromiso, entienden claramente el propósito y la visión del líder, comprenden el nivel de compromiso que tiene el líder con ellos y sienten el nivel de importancia que el líder le da a la organización

1.3.8. Liderazgo democrático

El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayuda a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser participativo.

Reyes (1994), según su opinión este tipo de liderazgo el líder busca ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder.

El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los trabajadores pueden apoyar o no o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido.

Novela (2014) plantea que el líder democrático toma decisiones consultando con los subordinados, nunca toma autoritariamente de manera que las decisiones y acciones son consultadas fomentando la participación de todos los miembros de la institución.

1.3.8. Liderazgo transformacional

James Mc Gregory, B (1978) en su libro Liderazgo¹, nos dice que el prototipo del líder transformacional, es el ejecutivo al minuto. Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la componen.

Este líder le da un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa a las cuales se debe llegar, para lo cual utiliza las siguientes técnicas: Aproximación personal al trabajador y estimulación intelectual al trabajador.

Hace participar al trabajador en el éxito de la empresa, se preocupa en el resultado a largo plazo que a corto plazo.

Castro, (2003), afirma que el líder transformativo no acepta el estado de las cosas, sino que se esfuerza apasionadamente por cambiarlo y a este fin lo transforma las aspiraciones, los ideales, las motivaciones y los valores de sus seguidores, hace esta transformación dentro de las instituciones que dirige, en sentido ascendente, elevando el punto de mira de sus seguidores movilizando sus necesidades de orden superior, de competencia, de logro, de saber, de propia estima, de servicio a los demás, o bien despertando sus necesidades de orden inferior, deseos de revancha, etc.

El líder transformador realiza este proceso de transformación del siguiente modo: Ayudando a sus seguidores a tomar conciencia de la importancia de ciertos problemas, del valor de ciertas metas, en una palabra, visión de la realidad, haciendo que sus seguidores trasciendan sus propios intereses, metas superiores, movilizando las necesidades de orden superior de sus seguidores.

1.3.9. Liderazgo educacional

Marcelo, (2008), Plantea que el líder educacional está en la posibilidad de convertir a sus subordinados en líderes de sus grupos laborales y de sus

grupos de estudiantes, los que a su vez deben luchar por potenciar en ellos el liderazgo. No debemos olvidar que la escuela tiene el privilegio de trabajar con el recurso más importante de la sociedad. El líder educacional, para cumplir los cometidos que el nuevo siglo le impone y debe:

- a. Establecer valores que junto a la cultura institucional sean la base del desarrollo de la escuela, teniendo una extraordinaria importancia su compromiso ético, visión, pasión, integridad, laboriosidad, coherencia y compatibilidad lo que le permitirá que sea ejemplo de los demás, siendo esta la única forma de ganarse la confianza de todos.
- b. Lograr la participación de todos, ya que la escuela por ser un sistema complejo, requiere de toda la mayor responsabilidad y cooperación.
- c. Debe entender que el compromiso con las personas que trabajan e interactúan es de primordial importancia para el desarrollo individual y colectivo, debe encontrar equilibrio, entre ser decisivo, cuando es preciso y animar a los demás a tomar su propia decisión.
- d. Debe tener un alto conocimiento de sí mismo, de sus posibilidades y limitaciones y con ello estar dispuesto a aprender de forma continua y permanente para alcanzar su desarrollo y adquirir una alta cultura que le permita proyectarse al futuro lo que solo va a lograr si está preparado correctamente.
- e. Ser capaz de integrar la visión, siendo el responsable de esclarecer y expresar una imagen común y factible del futuro de la escuela.

Para el cumplimiento, los programas promueven y se responsabilizan con estos, pero hace que los demás lo asuman y se comprometan para que cada cual asuman su parte estimulando y controlando en su gestión a aquel que lo necesita, no solo es saber lo que es necesario cambiar, si no saber qué es lo que no se necesita.

Considerar a los individuos bajo su mando, como personas y no como miembros del personal, conocerlos fundamentalmente para tratarlos diferenciadamente, estimulando sus posibilidades y luchando por superar sus debilidades,

Trabajar en la elección de un fuerte equipo de trabajo, integrado por personas con varias características y posibilidades para que en lugar de pedirle a uno solo que maneje todas las contradicciones, lograr que el equipo sea responsable de la acción de equilibrio.

Lograr una comunicación eficiente, con los demás, en especial con los maestros y alumnos, asegurarse que el mensaje fue comprendido, que existen estados de opinión, se busquen respuestas rápidas y de calidad.

Debe tener un amplio conocimiento de la institución que dirige, así como de la comunidad, de su entorno para poder definir y proyectar la cultura institucional

Lograr que la calidad sea el centro de la cultura institucional, todos deben trabajar por ello, conocer cuáles son sus misiones, para hacer de la calidad una forma de actuación en cada uno de sus miembros.

Debe tener una concepción estratégico de desarrollo de la institución y de cada uno de sus colaboradores, al trabajar con una filosofía del pensamiento y la acción se anticipa y no se deja asustar por el futuro.

Debe lograr el autodidactismo, la autoevaluación y el autocontrol, como las vías fundamentales del desarrollo institucional y personal que estaría dado por la satisfacción de necesidades y motivos individuales como de la escuela. Todo esto nos permite demostrar que sí alguna actividad humana necesita de formas superiores de dirección, es decir, aquellas propias de un liderazgo eficiente es la educación.

1.3.10. Características de un buen liderazgo

Según (Cartwright y Zander, 1971) y Gibson y otros (1990) plantea la cualidades y características de que debe poseer el líder y enfatizan más las variables internas del individuo que ejerce el liderazgo; este el punto de vista de la teoría de las características de un buen líder, el enfoque conductual o teoría de los estilos de liderazgo y según esto autor el líder presenta las siguientes características:

a). Abnegación que es esencial para el líder, se trata de la buena disposición para olvidarse de las satisfacciones propias y la capacidad de soportar los dolores de la cabeza que da el trabajo.

b). Carácter que trata de ser sinceros consigo mismo y con los demás y enfrentarse con valor a las cosas duras y las situaciones desagradables

c) Competencia en el trabajo que conoce el trabajo que supervisa tiene una de las mejores bases para llegar a ser un buen líder,

d). Buen juicio que debe tener sentido común, la capacidad de separar lo importante de lo trivial, el tacto y la capacidad de hacer planes futuros.

e). Energía que debe poseer el líder en cualquier circunstancia que implica levantarse temprano y trabajar hasta tarde, la buena salud, los nervios firmes y una energía sin límites para hacer que esas tareas resulten más fáciles.

1.3.11. Definición conceptual de desempeño profesional

Para el propósito de la investigación la variable Desempeño Profesional que para el caso de la educación se define como el saber actuar en la conducción de una institución educativa, tanto en las responsabilidades asignadas, en el logro de metas institucionales, orientación y seguimiento en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, con el manejo de un clima institucional favorable, las cuales son perceptibles por los miembros de la institución educativa, observables y evaluables por los usuarios, las autoridades locales y la comunidad en general.

1.3.12. Niveles de desempeño profesional

Según el gobierno de Chile a través de su Ministerio de Educación plantea de cómo se debe evaluar los desempeños de los directores en las Instituciones Educativas, para lo cual se presenta la siguiente forma de categorizar el nivel de desempeño directivo, además da recomendaciones de cómo se debe tratar a los directores después del resultado de la evaluación, para que mejoren en su nivel de desempeño directivo y luego los directivos redactan los compromisos para superar sus dificultades y debilidades encontradas durante la evaluación.

Asimismo, el director debe retroalimentar a cada docente directivo y Técnico-Pedagógico a su cargo sobre el nivel de logro alcanzado en la evaluación y las fortalezas y aspectos de desempeño que deben ser mejorados.

En función del nivel de logro de los compromisos, los resultados de la evaluación de desempeño de docentes directivos y técnico-pedagógicos corresponderán a alguno de los siguientes niveles:

a).- Desempeño Destacado (Satisfactorio)

Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en los indicadores evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas y acciones respecto del cumplimiento de metas y/o aportes institucionales y metas de desarrollo profesional que se están evaluando.

También por la innovación en la gestión institucional que se ha logrado y que se agrega al cumplimiento de los indicadores. Se considera desempeño destacado cuando el nivel de logro ponderado de las Metas Institucionales y de desarrollo profesional se sitúa entre el 90% y el 100%.

b). Desempeño Competente (Logro)

Indica un desempeño profesional adecuado en los indicadores evaluados en relación con el cumplimiento de metas y/o aportes institucionales y metas de desarrollo profesional evaluados.

Este nivel de desempeño significa que el profesional evaluado cumple con lo requerido para ejercer correctamente el rol directivo y/o técnico pedagógico, es decir, se trata de un buen desempeño y de una gestión institucional adecuada. Se considera desempeño competente cuando el nivel de logro ponderado de las Metas Institucionales y de desarrollo profesional se encuentra entre el 75% y 89,9%.

C. Desempeño Básico (En Proceso)

Indica un desempeño profesional que cumple en forma mínima con lo esperado en los indicadores relacionado con el cumplimiento de metas y/o aportes institucionales y metas de desarrollo profesional que se están evaluando, de modo que no encamina a un mejoramiento significativo de la gestión institucional.

Se considera desempeño básico cuando el nivel de logro ponderado de las metas institucionales y de desarrollo profesional se encuentra entre el 50% y el 74,9%.

d). Desempeño Insatisfactorio (En Inicio)

Indica un desempeño que presenta claras debilidades respecto del cumplimiento de metas y aportes institucionales, y metas de desarrollo profesional que se están evaluando, los cuales mantienen o aumentan las debilidades de la gestión institucional. Se considera desempeño insatisfactorio cuando el nivel de logro ponderado de las metas institucionales y de desarrollo profesional se sitúa entre 0% y 49,9%. Ministerio de Educación de Chile (2007) en el "Manual para la Elaboración y Evaluación de Desempeños y Compromisos de los directivos", considera que es recomendable que la información sobre el nivel de desempeño alcanzado en la evaluación por cada uno de los directivos sea reportado en condiciones que aseguren el carácter formativo del proceso, de modo tal que fortalezcan las motivaciones de desarrollo profesional de los responsables de la gestión de los establecimientos. En particular, la retroalimentación debe centrarse en las competencias desarrolladas y en los aprendizajes adquiridos durante el proceso.

No obstante lo anterior, si un docente directivo o técnico-pedagógico es evaluado con un nivel de desempeño insatisfactorio, el sostenedor deberá establecer los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y, eventualmente, ajustar las metas de desarrollo profesional,

para efectos de la próxima evaluación de su desempeño. En el caso de que uno de los profesionales sujeto a esta evaluación obtenga por segunda oportunidad consecutiva un resultado Insatisfactorio, el sostenedor deberá informar dicha situación al Concejo Municipal, el cual podrá, con el acuerdo de dos tercios de sus miembros, remover de sus funciones al profesional afectado.

3.1.13. Marco de buen desempeño directivo

Son las acciones que realiza el director en una institución educativa con el fin de que todos los miembros cumplan con realizar sus respectivas labores, para optimizar el desempeño docente, el personal jerárquico y administrativo se desempeñen adecuadamente, que los estudiantes obtengan resultados esperados por los padres de familia, según plantea el Ministerio de Educación el desempeño directivo es:

Son el conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexible pensadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora evidente en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, visión y sus valores. Estas prácticas deben servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos. (MINEDU, 2012).

El siguiente fragmento es parte del autor de la obra Marco del Buen Desempeño del Director del Lic. Orlando Almeyda Sáenz, cuyo fragmento dice:

El Marco de Buen Desempeño Directivo tiene su origen en la propuesta de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Directivo impulsada por el Consejo Nacional de Educación (CNE). Después de dos años de trabajo, la elaboración de la versión final

estuvo a cargo de la Dirección General de Desarrollo Docente, y fue aprobada en enero del 2012 mediante la Resolución Ministerial Nro. 0547-2012-ED.

El Marco de Buen Desempeño Directivo está estructurado en dominios, competencias y desempeños (MINEDU, 2012a). Los dominios son las cuatro grandes categorías en las que se agrupan las competencias.

1.3.14. Dominios, competencias y desempeños

a.- Dominios son condiciones para la mejora de aprendizajes, abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende las seis competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. Los dominios son las competencias que integran un área específica el actuar directivo, son interdependientes (MINEDU - 2016)

b.- Competencias son saberes de desempeñarse adecuadamente en un contexto, la cual implica de hacer las cosas con calidad, raciocinio con cierto fundamento teórico conceptual y de ser consciente del resultado que producirá el actuar en una determinada situación problemática. Un director con sus acciones puede contribuir a la mejora de la organización y los aprendizajes de los estudiantes en una institución educativa; pero también puede causar un malestar en el desempeño de los docentes y

bajo rendimiento académico de los estudiantes como producto de la mala gestión educativa o la mala aplicación del liderazgo.

Cada institución educativa presenta distintas características según su ubicación geográfica, las costumbres y cultura que tiene cada pueblo en donde están asentadas las instituciones educativas, para ello las competencias que tiene el director se tiene que adecuarse a esas características, esto implica que el director debe poseer la versatilidad competitiva para adecuarse a distintos escenarios o contextos en donde va la institución educativa. Según plantea el Ministerio de educación la competencia:

Es un saber hacer con excelencia, utilizando medios sistemáticos y ordenados; y manteniendo la reflexión y autoevaluación constante (racionalidad). El liderazgo se construye liderando y recurriendo en el proceso a nuestra experiencia, al conocimiento adquirido y al sentido de comunidad para la construcción del cambio en la escuela la competencia tiene un sentido ético puesto que la transformación educativa implica tener siempre presente el compromiso y la responsabilidad moral de la enseñanza, propósitos que deben irradiar todas las competencias directivas. (MINEDU, 2015)

c.- Desempeños de los directores son acciones que se observan en su actuar diario frente a los estudiantes, de los padres de familia, los docentes y la comunidad de su entorno de la institución educativa, quienes son los que califican el actuar del director y luego se sacan las conclusiones por su desempeño.

La información de desempeño de los directores se puede recolectar mediante las observaciones, entrevistas, encuestas de percepción, cuestionarios y listas de cotejo, las cuales sirven para evidenciar el cumplimiento o no del desempeño de los directores de las instituciones educativas. Según el ministerio de Educación el desempeño es: las

acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el dominio de la competencia. En esta definición se puede identificar tres condiciones: (1) actuación observable (2) en correspondencia a una responsabilidad y (3) logro de determinados resultados (MINEDU, 2012).

1.4. Formulación del problema

Para este trabajo de investigación se ha planteado como problema general el siguiente: ¿De qué manera el Liderazgo Autoritario influye en el Desempeño Profesional de la Directora en la Institución Educativa de José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa - Lircay?, de la misma manera se han planteado dos problemas específicos que contribuyen a explicar mejor el problema general y los cuales fueron: 1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la Directora en la institución educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay?, que está relacionado con el tipo de liderazgo que practica la directora en la institución educativa y 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de la Directora en la institución educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay? Que implica el nivel de desempeño profesional que muestra la directora frente al resto de los colegas de la institución.

1.5. Justificación del estudio

El presente investigación se justifica ya que en actualidad se hace necesario que el que dirige una institución educativa tenga que tener ciertas cualidades profesionales, psicológicas y relaciones sociales para que ejerza adecuada y eficientemente la dirección de una institución educativa en donde todo el personal se sientan satisfechos en sus puestos para que rindan al máximo sus potencialidades profesionales, en un ambiente de clima institucional favorable y de esta manera lograr resultado óptimos en bien de los educandos que es el fin supremo de la educación peruana, además el avance acelerado del desarrollo de la ciencia y la tecnología debe ponerse al servicio de la gestión educativa para los directores, esto obliga a que el director tenga los conocimientos de la ciencia de la administración y de las TICs.

Por ello era necesario averiguar de que si el liderazgo de carácter autoritario influía en el desempeño profesional de los directores en las instituciones

educativas, como tema central en el presente trabajo de investigar sobre si un liderazgo autoritario influye en el desempeño profesional de los directores de las instituciones educativas y cómo repercute en el resto de los trabajadores de una Institución Educativa. El manejo personal es muy importante en la gestión de las Instituciones Educativas públicas, ya que de esto depende el desempeño del personal docente para el cumplimiento de sus funciones como docente a cabalidad, entonces la capacidad de manejo personal que deben tener los directores es fundamental, si un director tiene una mala actitud, hostil y autoritario hacia el resto del personal causará un malestar y un desempeño poco productivo, por lo tanto saldrá mal la gestión de los directores en sus instituciones educativas, de ahí la importancia del presente trabajo de investigación ya que nos ha permitido conocer de que el liderazgo autoritario influye mucho en el desempeño profesional de los directores, en el desarrollo pedagógico de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes.

1.6. Hipótesis

Para el presente trabajo de investigación se ha formulado como hipótesis del trabajo: H_1 = La práctica de Liderazgo Autoritario influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay, como hipótesis nula se ha formulado H_0 = La práctica de Liderazgo Autoritario no influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay, además tiene dos hipótesis específicas formulados que responden a los problemas y objetivos específicos: 1. El nivel de liderazgo de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay está en el nivel de inicio y proceso, 2. El nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" - Lircay está en el nivel de inicio y en proceso.

1.7. Objetivos

Para responder a estas interrogantes se ha planteado como objetivo general del trabajo de investigación que era determinar la influencia de práctica de un

liderazgo autoritario en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa 'José Carlos Mariátegui' de Ccollpapampa - Lircay, también con respecto a los problemas específicos se han formulado los objetivos específicos de la siguiente manera: 1. Identificar el nivel de liderazgo de la directora en la Institución Educativa 'José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay, que estaba orientado a buscar el nivel de liderazgo que ejerce la directora hacia el resto de los docentes y 2, Identificar el nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay, que es para establecer el nivel de desempeño profesional que muestra la directora frente a los docentes y trabajadores de la institución.

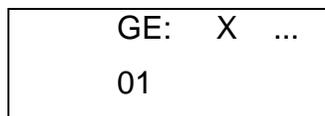
II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en el proceso de investigación es el Diseño Pre experimental sólo con Post test, el mismo que se representa según el siguiente esquema:

Porque se realizó la medición en un sólo grupo experimental.

La presente es una investigación de tipo experimental, cuyo diseño es:



Donde:

GE = Grupo experimental.

X = Variable independiente (Gestión Autoritaria)

O1 = Observación post-test

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable independiente: Gestión Autoritaria

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
GESTIÓN AUTORITARIO	<p>LIDERAZGO AUTORITARIO</p> <p>Gil y Villegas (1990)</p> <p>Este tipo de liderazgo se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas.</p>	<p>LIDERAZGO AUTORITARIO</p> <p>Este tipo de liderazgo se caracteriza en donde el líder se dedica a ordenar y esperar que le hagan caso a sus órdenes, aplica también los recompensas y castigos para lograr sus propósitos, en este tipo de gestión el líder es quien toma las decisiones, dirige,</p>	<p>I. En Gestión pedagógico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia el manejo de estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. -Gestión las capacitaciones para los docentes a su cargo, orienta a mejorar su desempeño en función al logra de las metas de aprendizaje. - Promueve y orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular considerando el DCN, las Rutas de Aprendizaje y el contexto de los estudiantes. - Orienta, implementa acciones y monitorea el uso oportuno y adecuado del material educativo para la mejora de los aprendizajes. 	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 Ni. Acuerdo, Ni. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>

	<p>El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.</p> <p>Novela (2014), define como el tipo de líder que ordena y espera que sus subordinados hagan caso a sus órdenes. Es positivo dogmático, dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas o castigos o retenerlas, son los principales métodos en que se basa para esperar obediencia.</p>	<p>controla y motiva; pues piensa que él es el único que está capacitada para tomar decisiones importantes y que el resto no son capaces de tomar decisiones y guiarse por sí solas, por lo tanto necesitan que alguien lo haga por ellos. En estas condiciones el resto de los trabajadores se sienten presionados y controlados por el líder autoritario, no tienen la libertad para la iniciativa propia en la cual se sentirían mejor a gusto y con deseos de aportar más a la institución en donde labora.</p>	<p>II. En Gestión Institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorea y acompaña a los docentes en el uso de estrategias, uso del tiempo y proceso de evaluación en función a los logros de aprendizajes. - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. - Lidera y participa en la reformulación del PCEI y PCA teniendo en cuenta el DCN y las Rutas de Aprendizaje así como el contexto de la institución. - Se reúne en forma permanente con el equipo de docentes para evaluar logros y resultados de las actividades programadas y desarrolladas. - Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente. - Promueve en la II. EE. Un trabajo de respeto, tolerancia, escucha activa, honestidad y buen trato, para la construcción de un adecuado clima de trabajo. 	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 Ni. Acuerdo, Ni. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
--	--	---	--	--	--

			<p>III. En Gestión Administrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en la formulación del Plan anual del trabajo orientado a la mejora de los aprendizajes del nivel jefatura o área a su cargo. - Participa en la gestión del proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT involucrándose activamente en equipos de trabajo. - Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la II. EE. - Conformar equipos de trabajo para asegurar el logro de los objetivos pedagógicos, el cumplimiento de los momentos e hitos de la movilización Nacional por la educación. - Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y reflexión sobre las prácticas pedagógicas que 	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 Ni. Acuerdo, Ni. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
--	--	--	---	--

				<p>contribuyan la mejora de los aprendizajes y el clima escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementa y evalúa oportunamente los momentos e hitos de la Movilización Nacional por los aprendizajes (reflexión sobre metas de aprendizaje, días de logro. 	
			<p>IV. En Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>Demuestra liderazgo para desarrollar el trabajo asignado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se comunica en forma permanente para resolver diferentes situaciones problemáticas en la II. EE. - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes. - Promueve la generación de un clima escolar basado en el respeto a la diversidad. - Demuestra colaboración con el trabajo desarrollado en la II.EE. - demuestra solvencia moral para desarrollar las actividades asignadas. 	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 Ni. Acuerdo, Ni. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>

2.2.2 Variable dependiente: Desempeño Profesional

Desempeño Profesional	<p style="text-align: center;"><u>DIFINICIÓN CONCEPTUAL</u></p> <p>DESEMPEÑO DIRECTIVO <i>Son el conjunto de acciones que, fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y realizadas por los miembros de la institución educativa, y que, además de satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes, suponen una mejora</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>EFINICIÓN OPERACIONAL</u></p> <p>DESEMPEÑO DIRECTIVO Los desempeños de los directores son acciones que se observan en su actuar diario frente a los estudiantes, los padres de familia, los docentes y la comunidad de su entorno de la institución educativa, quienes son los que califican el actuar del director y luego se sacan las conclusiones por</p>	I.- Desempeño Destacado	<ul style="list-style-type: none"> - Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en los indicadores evaluados. - Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas y acciones respecto del cumplimiento de Metas y/o Aportes Institucionales y Metas de Desarrollo Profesional que se están evaluando. - También por la innovación en la gestión institucional que se ha logrado y que se agrega al cumplimiento de los indicadores. - Se considera Desempeño Destacado cuando el nivel de logro ponderado de las Metas Institucionales y de Desarrollo Profesional se sitúa entre el 90% y el 100%. 	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
------------------------------	--	--	--------------------------------	--	--

	<p><i>evidente en el logro de los aprendizajes, en un marco ético y técnico, alineadas con su misión, visión y sus valores. Estas prácticas deben servir de referente a otros y facilitar la mejora de sus procesos. (MINEDU, 2012c)</i></p>	<p>su desempeño. La información de desempeño de los directores se puede recolectar mediante las observaciones, entrevistas, encuestas de percepción, cuestionarios y listas de cotejo, las cuales sirven para evidenciar el cumplimiento o no del desempeño de los directores de las instituciones</p>	<p>II.- Desempeño de Logro</p>	<p>- Indica un desempeño profesional adecuado en los indicadores evaluados en relación con el cumplimiento de Metas y/o Aportes Institucionales y Metas de Desarrollo Profesional evaluados. - Este nivel de desempeño significa que el profesional evaluado cumple con lo requerido para ejercer correctamente el rol directivo y/o técnico pedagógico, es decir, se trata de un buen desempeño y de una gestión Institucional adecuada. - Se considera Desempeño Competente cuando el nivel de logro ponderado de las Metas Institucionales y de Desarrollo Profesional se encuentra entre el 75% y 89,9%.</p>	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>
--	--	--	---------------------------------------	--	--

		<p>educativas. Según el ministerio de Educación el desempeño es: <i>Las acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el dominio de la competencia. En esta definición se puede identificar tres condiciones:</i> <i>(1) actuación observable (2) en correspondencia a una responsabilidad y (3) logro de determinados resultados (MINEDU, 2012).</i></p>	<p>III.- Desempeño en Proceso</p>	<p>- Indica un desempeño profesional que cumple en forma mínima con lo esperado en los indicadores relacionado con el cumplimiento de Metas y/o Aportes Institucionales y Metas de Desarrollo Profesional que se están evaluando, de modo que no encamina a un mejoramiento significativo de la gestión institucional. - Se considera Desempeño Básico cuando el nivel de logro ponderado de las Metas Institucionales y de Desarrollo Profesional se encuentra entre el 50% y el 74,9%.</p>	
			<p>IV.- Desempeño en Inicio</p>	<p>- Indica un desempeño que presenta claras debilidades respecto del cumplimiento de Metas y/o Aportes Institucionales, y Metas de Desarrollo Profesional que se están evaluando, los cuales mantienen o aumentan las debilidades de la gestión institucional. - Se considera desempeño insatisfactorio cuando el nivel de logro ponderado de las Metas Institucionales y de Desarrollo Profesional se sitúa entre 0% y 49,9%.</p>	<p>Tot. Acuerdo 5 De acuerdo 4 N. Acuerdo, N. desacuerdo 3 E. desacuerdo 2 T. desacuerdo 1</p>

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Están constituidos por 30 docentes.

2.3.2. Muestra

La muestra estaba constituido por los 30 docentes entre mujeres y varones de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" Ccollpapampa – Lircay.

El muestreo fue intencional no probabilístico, ya que el tamaño de la población es bastante menor y es posible la obtención de la información requerida de la totalidad de población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para recojo de información del nivel de desempeño profesional se utilizó la siguiente técnica e Instrumento:

2.4.1. Técnica

Encuesta: La encuesta es una técnica de la investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados previamente para la obtención de información específica.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario: Es un instrumento de investigación que se utiliza para recabar, cuantificar, universalizar y finalmente, comparar la información recolectada. Como herramienta se utilizó el cuestionario es muy común en todas las áreas de estudio porque resulta ser una forma no costosa de investigación, que permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis de la Información. Por ello, este género textual es uno de los más utilizados por los investigadores a la hora de recolectar Información.

2.5. Método de análisis de datos

2.5.1. Estadística Descriptiva

Esta estadística descriptiva se utilizó para elaborar la tabla de frecuencias acumuladas de los datos obtenidos de la encuesta, en esta tabla se ve la cantidad de docentes que optaron de marcar sus respuestas por las cinco opciones que se les presentó, y luego establecer los porcentajes acumuladas en cada nivel de desempeño profesional que eran en total de 4 niveles (inicio, proceso, logro y destacado)

2.5.2. Estadística Inferencial

Se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, pues es una prueba no paramétrica que se utiliza para determinar la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí para poder contrastar la Hipótesis del trabajo de investigación.

Además se utilizó la prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, para establecer rangos negativos y rangos positivos o empates en el desempeño laboral, esta prueba se usa para comparar las diferencias entre dos muestras de datos tomados antes y después del tratamiento, cuyo valor central se espera que sea cero. Las diferencias iguales a cero son eliminadas y el valor absoluto de las desviaciones con respecto al valor central son ordenadas de menor a mayor. A los datos idénticos se les asigna el lugar medio en la serie, la suma de los rangos se hace por separado para los signos positivos y los negativos. S representa la menor de estas dos sumas. Comparamos S con el valor proporcionado por las tablas estadísticas al efecto para determinar si rechazamos o no la hipótesis nula, según el nivel de significación elegido.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

3.1.1. Resultado del Objetivo específico 1

Tabla 1: Nivel de Liderazgo de la Directora

Niveles de Desempeño		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Proceso	21	70,0
	Logro	8	26,7
	Logro destacado	1	3,3
	Total	30	100,0

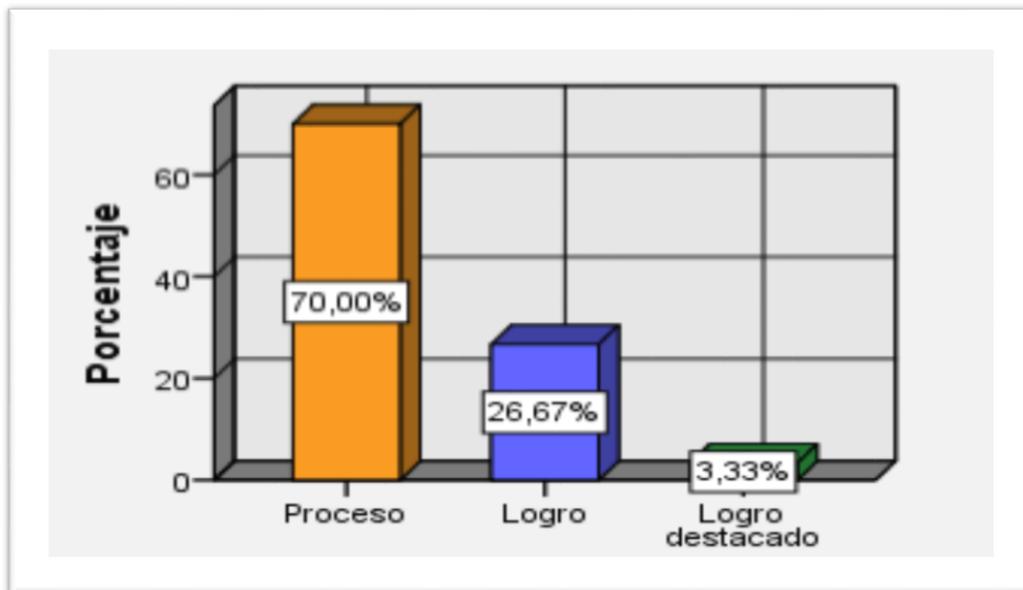


Ilustración 1: Nivel de Liderazgo de la Directora

De la tabla e ilustración N° 1 deducimos de 30 docentes que son el 100%, 21 docentes que representa el 70,00% precisan que el desempeño profesional de la Directora está en el nivel de proceso, asimismo, 8 docentes que representa el 26,67%, califican que la directora está en el nivel de logro y un docente que representa 3,33% del total de los docentes indica que la directora está en el nivel de logro destacado. Ningún docente indica que la directora está en el nivel de inicio.

3.1.2. Resultado del Objetivo específico 2

Tabla 1 Desempeño laboral de la Directora (después)

	Frecuencia	Porcentaje
Válid		
o Proceso	21	70,0
o Logro	9	30,0
Total	30	100,0

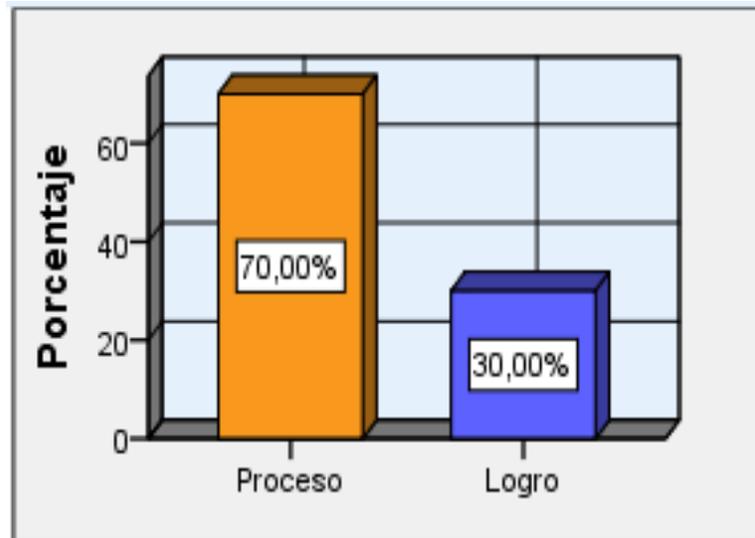


Ilustración 2: Desempeño laboral de la Directora (después).

De la tabla e ilustración N° 2 deducimos de 30 docentes que son el 100%, 21 docentes que representa el 70,00% precisan que el desempeño profesional de la Directora está en el nivel de proceso, asimismo, 9 docentes que representa el 30,00%, califican que la directora está en el nivel de logro y ningún docente indica que la directora está en el nivel de inicio y en logro destacado.

3.2. Estadística Inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Hipótesis:

H₀: La distribución de la variable en estudio no difiere de la distribución normal

H₁: La distribución de la variable en estudio difiere de la distribución normal

Nivel de significancia: 5% o 0.05

Estadístico de prueba: Kolmogorov y Smirnov, se usa por ser una muestra igual a 30.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

		Desempeño laboral pre test
N		30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,03
	Desviación estándar	2,977
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,202
	Positivo	,202
	Negativo	-,107
Estadístico de prueba		,202
Sig. asintótica (bilateral)		,003

		Desempeño laboral post
N		30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	10,07
	Desviación estándar	2,651
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,110
	Positivo	,110
	Negativo	-,077
Estadístico de prueba		,110
Sig. asintótica (bilateral)		,200

Valor p: ,003 < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (No hay normalidad).

Valor p: ,200 > 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Hay normalidad).

3.3. Decisión

Las variables no son paramétricas, toda vez que la primera prueba no es normal.

3.3.1 Prueba de hipótesis general

Determinar la influencia de la Liderazgo Autoritario en el Desempeño Profesional.

a) Planteamiento de hipótesis estadística

Ho: La práctica de Liderazgo autoritario no influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay

H1: La práctica de Liderazgo autoritario influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay

b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia $\alpha = 0,05$ (5%). Probabilidad de cometer un error y un nivel de confianza al 95%. Probabilidad de que la estimación de un parámetro en una muestra que sea el valor real en la población.

c) Selección estadístico de prueba

W= Prueba de rangos con signo de Wilconxon.

Tabla 2: Estadístico de diferencia de encuestas antes y después para la media (95%)

Estadístico de diferencia de encuesta antes y después del liderazgo autoritario			
Desempeño laboral	Desempeño laboral Antes	Desempeño laboral Después	Diferencia
Media=	10,03	10,07	,0333
Mediana=	9,00	10,00	,000
Moda=	9	7	,00
Desviación estándar =	2,977	2,651	2,632
Varianza=	8,861	7,030	6,93
Z(K-S)	,202	,110	,172
P-valor	,003	,200	,024

En vista que la variables tienen p-valor uno menor a 0,05 y otro mayor a 0,05, no hay normalidad, por lo que no se aplicará la prueba estadística t de Student, sino la prueba de Wilconxon de los rangos de con signo.

Tabla 3: Prueba estadística

Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Desempeño laboral - Rangos negativos	12 ^a	10,29	123,50
Desempeño laboral - Rangos positivos	10 ^b	12,95	129,50
Empates	8 ^c		
Total	30		

	Desempeño laboral - Desempeño laboral
Z	-,098 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,922

d) Valor de P= 0 ,922

e) Toma de decisiones estadística

De la Tabla N° 2 Podemos deducir que el p-valor en la tabla t para medidas repetidas es 0, 922 ò 92,2% > a la significancia α 0.05 (5%), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. La práctica de Liderazgo autoritario no influye en el desempeño profesional de la directora en la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay.

IV DISCUSIÓN

Si el Valor p : $,003 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (No hay normalidad).

Si el Valor p : $,200 > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (Hay normalidad).

Nivel de Significancia $\alpha = 0,05$ (5%). Probabilidad de cometer un error y un nivel de confianza al 95%.

Hipótesis planteada:

La Práctica de Liderazgo Autoritario no influye significativamente en el Desempeño Profesional de la directora en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa –Lircay.

De la Tabla Podemos deducir que el p -valor en la tabla t para medidas repetidas es $0,922 \text{ ó } 92,2\% > \alpha 0.05$ (5%), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. La práctica de Liderazgo autoritario no influye en el desempeño profesional de la directora en la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay:

El tipo de Liderazgo que se practica en una institución educativa a veces refleja en el desenvolvimiento laboral del resto de trabajadores, ya que la forma de actuar de la autoridad en una Institución educativa generará distintas reacciones y actitudes frente a las decisiones que tome la autoridad. Por ello es indispensable que la autoridad tenga ciertas cualidades profesionales en cuanto a su aplicación del tipo de liderazgo, pues de esto va depender el actuar del resto de los trabajadores y el clima institucional del resto de los docentes que conforman la comunidad educativa dentro de una institución educativa. Por ello era necesario saber si la práctica de un Liderazgo Autoritario Influyó en el desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa – Lircay.

V CONCLUSIONES

- Se determinó que la práctica de Liderazgo Autoritario no influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la institución educativa "José Carlos Mariátegui" de Ccollpapampa - Lircay – 2016.
- Se identificó que el 70% de los docentes califican el nivel de liderazgo de la directora de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui"- 2016 está en el nivel de Proceso y el 26,67% lo califican que el nivel de liderazgo se encuentra en el nivel de Logro.
- Se identificó que de 30 docentes que son el 100%, 21 docentes que representa el 70,00% precisan que el desempeño profesional de la Directora de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui"- 2016 está en el nivel de proceso, asimismo, 9 docentes que representa el 30,00%, califican que la directora está en el nivel de logro y ningún docente indica que la directora está en el nivel de inicio y en logro destacado.

VI RECOMENDACIONES

- Que los directores de las instituciones educativas deben tener un control emocional en cuanto a sus actitudes personales ya que de ello va depender el manejo del clima institucional dentro de la comunidad educativa, para generar confianza y las ganas de trabajar en el resto del personal docente y administrativo.
- Las entidades encargadas de evaluar para acceder a cargos directivos en las instituciones educativas no solamente deben evaluar el conocimiento pedagógico, la experiencia laboral, el conocimiento administrativo; sino también deben evaluar la parte psicológico y emocional que presentan los postulantes, porque esta es la más importante para que tenga un adecuado manejo personal, de lo contrario generará un mal clima institucional.
- Los directores de las instituciones educativas deben promover una gestión por consensos, con un trato tolerante y empático, generando confianza y motivación en los docentes y estudiantes, de esa manera mejorará la gestión de los directores para la comunidad educativa desde el interior de las instituciones educativas.
- Se recomienda realizar trabajos similares acerca de tipo de liderazgos que se aplican en las Instituciones educativas para saber cuál de estos son adecuados y cuáles son las que dan buenos resultados en el manejo del personal, ya que este aspecto es indispensable para obtener buenos resultados a nivel institucional, para el óptimo resultado en aspectos académicas, deportivas y artísticos.
- Debe haber al menos dos veces al año la sensibilizaciones y capacitaciones en la orientación psicológica para los directores, a fin de modificar sus conductas autoritarias y personalistas hacia una gestión por consensos y trato empático, ya que últimamente muchos directores en la provincia de Angaraes están con problemas administrativos por mal manejo en sus instituciones educativas.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castro, L (2003), Concepciones civiles sobre el liderazgo. Argentina.
<http://www.uv.es/seoane/bolnet/previos/N78-4.pdf>
http://www.ucg.gob.pe/documentos/publicaciones/MODULO_1.pdf
<http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/4667/1/BVCIOO04049.pdf>
- Conkey y Hastorf (1990), El concepto de estilo. http://www.oocit.ies.org/serviciosrupestres/tit_dos.PDF
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Madrid: Plaza ediciones.
- Fishman, David. El Líder transformador. Editorial Planeta Perú S. A. 2010
- Freeman, e. (2010). La Administración, México.
- Gil, Fy Villegas. (1990) El Liderazgo México
- Jiménez, R. (1998). Procesos de liderazgo México.
- Jowett, B. (1892). P. Republican. Oxford: Oxford University
- Marconi, J. (2012) [monografias.com](http://www.monografias.com). Obtenido de monografías com: <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-Educativa.shtm>.
- Matosabreu, S. (2012). [monografias.com](http://www.monografias.com). Obtenido de [monografias.com](http://www.monografias.com): <http://www.monografias.com/trabajos25/gestion-administrativa/gestion-administrativa.shtm>.
- MINEDU (2010), Orientaciones del buen desempeño docente, Lima Perú.
- Monja, M. (2012). Desempeño docente.
Recuperado de <https://mariaisabelmonia.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Moreno M. (2002), Motivación empresarial y liderazgo. Panamá
- Montenegro (2003), Evaluación del desempeño docente.

- Novela, R. (2014). Ask.com. Obtenido de Ask.com: <http://selvv.com/lider-autoritario/>
- Pedraja y Rodríguez (2003), Efectos de los estilos del liderazgo sobre la eficacia sobre la eficacia de las organizaciones públicas. Revista de ingeniería.
- Chile. Pineda V. (2003). Correlación entre el temperamento y el estilo de toma de decisiones en ejecutivos de mandos medios. Universidad de las Américas. México
- Preciado, A. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. Colombia.
- Quispe, P. (2011). Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del segundo sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores en los años 2009 y 2010. Lima.
- Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla -Callao. Lima.
- Reyes, A. (1994), "Administración moderna". Lima.
- Ruiz, G. (27 de marzo de 2015). Obtenido de www.educ.ar: <http://www.Educacion/sitios/educacion/recursos>.
- Watson, Marcelo. (2008). Gestión educativa. Perú.
- Woo - Choong, Kim. El Mundo es tuyo pero tienes que ganártelo. Grupo Editorial Iberoamericana. Colombia 2003.
- Zarate, D. (2014). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.

ANEXOS

ENCUESTA

Presentación:

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presenta la directora en la I.E. donde usted labora. Por ello ruego a Ud. que responda con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

DATOS GENERALES:

Institución Educativa: “José Carlos Mariátegui” Ccollpapampa - Lircay

Datos del entrevistado: Sexo: Masculino () Femenino ()

CUESTIONARIO SOBRE PRACTICA DE LIDERAZGO DE LA DIRECTORA DE LA I.E. “JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI”

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor que realiza tu director en la I.E. marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

Puntaje para cada una de las respuestas marcadas:

5	=	Totalmente de acuerdo
4	=	De acuerdo
3	=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
1	=	Totalmente en desacuerdo

Marcar sólo una respuesta para cada pregunta

N°	INDICADORES	5 T. de Acuerdo	4 De Acuerdo	3 Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	2 En Desacuerdo	1 T. en Desacuerdo
1	Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo orientado a la mejora de los aprendizajes del nivel, jefatura o área a su cargo.					
2	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
3	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad de					

	servicio educativo de la IE.					
4	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
5	Lidera y participa en la reformulación del PCI y PCA, teniendo en cuenta el DCN y las Rutas del Aprendizaje así como el contexto de la IE.					
6	Conforma equipos de trabajo para asegurar el logro de los objetivos pedagógicos, el cumplimiento de los momentos e hitos de la Movilización Nacional por la Educación.					
7	Se reúne en forma permanente con el equipo de docentes para evaluar logros y resultados de las actividades programas y desarrolladas.					
8	Promueve la generación de un clima escolar e institucional basado en el respeto a la diversidad.					
9	Demuestra colaboración con el trabajo desarrollado en la IIEE.					
10	Se comunica en forma permanente, para resolver diferentes situaciones problemáticas en la IIEE.					
11	Evidencia el manejo de estrategias de prevención y resolución Pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
12	Gestiona u organiza oportunidades de formación (capacitación) para los docentes a su cargo, orientado a mejorar su desempeño En función al logro de las metas de aprendizaje.					
13	Promueve y orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular considerando el DCN, las Rutas del Aprendizaje y el contexto de los estudiantes.					
14	Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes en micro talleres y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen la mejora de los aprendizajes y el clima escolar.					
15	Implementa y evalúa oportunamente los momentos e hitos de la Movilización Nacional por los Aprendizajes. (Reflex ion de metas de aprendizaje, Dias de logro)					
16	Orienta, implementa acciones y monitorea el uso oportuno y adecuado del material educativo para la mejora de los aprendizajes.					
17	Monitorea y acompaña a los docentes en el uso de estrategias, uso del tiempo y procesos de evaluación en función al logros de los aprendizajes					
18	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					
19	Demuestra liderazgo para desarrollar el trabajo asignado					
20	Promueve en la IE, un trabajo de respeto tolerancia, escucha activa, honestidad y buen trato, para la construcción de un adecuado clima de trabajo.					

ENCUESTADOR: Jurado Pari Teobaldo

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Validez del instrumento del instrumento

Con referencia a la validación del instrumento de recolección de datos, en este caso la encuesta, el instrumento se encontró validado por una instancia descentralizada del Ministerio de Educación que es la Dirección Regional de Educación de Lima, la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07. Este instrumento fue utilizado en el año 2015 por la UGEL como una ficha de evaluación a sub directores y directores de las instituciones educativas de la jurisdicción de UGEL N° 07.

Por lo tanto se utilizó el instrumento por que medía los desempeños profesionales de los directivos para ratificar en el cargo para el periodo de año 2016.

Este instrumento se ha adecuado para el recojo de información para el presente trabajo de investigación y por seguridad se adjunta el instrumento encontrado.



FICHA DE EVALUACIÓN A SUB DIRECTORES Y PERSONAL JERÁRQUICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

DRE:	UGEL:
EVALUADOR:	CARGO:
IE:	NIVEL:

ESCALAS VALORATIVAS

3	2	1
LOGRADO Cumple con lo previsto en el ítem	EN PROCESO Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	EN INICIO Cumple en un nivel incipiente con lo requerimientos del ítem

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

EN INICIO	EN PROCESO	COMPETENTE
34	35 - 50	51 - 66

NOMBRE DEL DIRECTOR EVALUADO:

N°	CRITERIOS	Evaluación			
		3	2	1	Observaciones
1	Participa activamente en la formulación del Plan Anual de Trabajo orientado a la mejora de los aprendizajes del nivel, jefatura o área a su cargo.				
2	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
3	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
4	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
5	Lidera y participa en la reformulación del PCI y PCA, teniendo en cuenta el DCN y las Rutas del Aprendizaje así como el contexto de la IE.				
6	Conforma equipos de trabajo para asegurar el logro de los objetivos pedagógicos, el cumplimiento de los momentos e hitos de la Movilización Nacional por la Educación.				
7	Se reúne en forma permanente con el equipo de docentes para evaluar logros y resultados de las actividades programas y desarrolladas.				
8	Promueve la generación de un clima escolar e institucional basado en el respeto a la diversidad.				
9	Demuestra colaboración con el trabajo desarrollado en la IIEE.				
10	Se comunica en forma permanente, para resolver diferentes situaciones problemáticas en la IIEE.				

LAT/JAGEBRE



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima

Unidad de Gestión Educativa Local 07

11	Evidencia el manejo de estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				
12	Gestiona u organiza oportunidades de formación (capacitación) para los docentes a su cargo, orientado a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.				
13	Promueve y orienta la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular considerando el DCN, las Rutas del Aprendizaje y el contexto de los estudiantes.				
14	Genera y organiza espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes (CIAC, GIAS y/o microtalleres) y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen la mejora de los aprendizajes y el clima escolar.				
15	Implementa y evalúa oportunamente los momentos e hitos de la Movilización Nacional por los Aprendizajes. (Reflexión sobre metas de aprendizaje, días de logro)				
16	Orienta, implementa acciones y monitorea el uso oportuno y adecuado del material educativo para la mejora de los aprendizajes.				
17	Monitorea y acompaña a los docentes en el uso de estrategias, uso del tiempo y procesos de evaluación en función al logro s de los aprendizajes				
18	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
19	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
20	Demuestra liderazgo para desarrollar el trabajo asignado				
21	Demuestra solvencia moral para desarrollar las actividades asignadas.				
22	Promueve en la IE, un trabajo de respeto tolerancia, escucha activa, honestidad y buen trato, para la construcción de un adecuado clima de trabajo.				
TOTAL FINAL					

COMENTARIOS:

.....

.....

.....

.....
Responsable de la evaluación

.....
Personal evaluado

& SÓLO SERÁN RATIFICADOS EN EL CARGO PARA EL 2016, LOS DIRECTIVOS QUE EN LA PRESENTE EVALUACIÓN LOGREN UN DESEMPEÑO COMPETENTE.

LAT/JAGEBRE

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES /DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA CENTRAL ¿De qué manera el Liderazgo Autoritario influye en el Desempeño Profesional de la Directora en la I. E. José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa - Lircay?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la Directora en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa - Lircay?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa - Lircay?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la Práctica de un Liderazgo Autoritario en el Desempeño Profesional de la directora en la I.E. José Carlos Mariátegui de Ccollpapampa – Lircay</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1. Identificar el nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay.</p> <p>2. Identificar el nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución E educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Hi = La práctica de Liderazgo autoritario influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay Ho = La práctica de Liderazgo autoritario no influye significativamente en el desempeño profesional de la directora en la I.E. “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>1. El nivel de Liderazgo de la directora en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay está en el nivel de proceso y medio</p> <p>2. El nivel de desempeño profesional de la directora en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de Ccollpapampa – Lircay está en el nivel de proceso y medio</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo Autoritario</p> <p>TIPOS DE LIDERAZGOS: Liderazgo autoritario Liderazgo carismático Liderazgo democrático Liderazgo transformacional Liderazgo educacional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Profesional</p> <p><u>DIMENSIONES</u> Desempeño Profesional Destacado Desempeño Profesional Logrado Desempeño Profesional en proceso Desempeño Profesional en Inicio</p>	<p>TIPO Investigación Aplicada</p> <p>DISEÑO Método Pre- Experimental GE: X ... O1</p> <p>GE: Grupo Experimental (docentes de la I. E. J.C.M.) X : Variable Independiente (Gestión Autoritaria) O1 : Pos Test (observación)</p> <p>POBLACIÓN Docentes de la I.E. “J:C:M.” de Ccollpapampa - Lircay</p> <p>MUESTRA 30 docentes de la I.E. “J:C:M.” de Ccollpapampa – Lircay</p> <p>MUESTREO No probabilístico</p> <p>METODOLOGIA Método científico</p> <p>METODO DE ANALISIS DE DATOS Método estadístico: Estadística descriptiva e inferencial. Prueba de rangos de Wilconxon y prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra. Cuadro de frecuencias Gráficos estadísticos</p>



Ccollpapampa, 04 de noviembre de 2016

Señor:

Lic. Teobaldo JURADO PARI

Estudiante de la Escuela de Posgrado – UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO.

Estimado Señor Teobaldo Jurado:

Mediante el presente, es grato dirigirme a Ud., a fin de saludarlo en nombre del personal directivo, administrativo y docente de la Institución Educativa: "José Carlos Mariátegui", del Centro Poblado de Ccollpapampa – Lircay; así mismo informarle la aceptación y permiso respectivo para aplicar la encuesta al personal docente sobre el tipo de liderazgo que se practica en la Gestión Escolar que actualmente vengo direccionando.

Agradeciendo su atención a la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;




Lic. Gina Katty Ampa Castañeda
CM 1020104162
DIRECTORA

APLICANDO ENCUESTA A LOS DOCENTES DE C.T.A.



APLICANDO ENCUESTA A LOS DOCENTES DE CC.SS.



APLICANDO ENCUESTA A LOS DOCENTES DE MATEMÁTICA



PUERTA PRINCIPAL DE LA I.E. "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" CCOLLPAPAMPA



AULAS DE LA I.E. "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" COLLAPAMPA - LIRCAY



PRESENCIA DEL INVESTIGADOR EN LA I. E. "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" COLLAPAMPA

