

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



**Liderazgo del director y desempeño docente del colegio  
nacionalizado Los Centauros del Municipio de Vista Hermosa: Meta,  
Colombia, 2022**

Trabajo de investigación para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en  
Educación con mención en Administración Educativa

**Autor:**

Andrea Janine Fonseca Velasco

**Asesor:**

Mg. Yaneth Melysia Cari Mamani

Lima, Junio de 2024

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo Yaneth Melysia Cari Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL COLEGIO NACIONALIZADO LOS CENTAUROS DEL MUNICIPIO DE VISTA HERMOSA: META, COLOMBIA, 2022”** de la autora Andrea Janine Fonseca Velasco, tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de mayo del año 2025.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Yaneth Melysia Cari Mamani', is written over a horizontal line.

Nombres y apellidos del asesor

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a...26..... día(s) del mes de...Mayo.....del año 2025... siendo las...11:00...horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Josué Arturo Morán Condezo....., el (la) secretario(a): Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramírez.....

..... y los demás miembros: Dr. David Sumire Quenta.....

y Dra. Martha Clotilde Larico Gutiérrez..... y el (la) asesor(a) Mg. Yaneth Melysia Cari Mamani.....

.....con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: Liderazgo del director y desempeño del docente del colegio nacionalizado Los Centauros el Municipio de

Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022......

.....del (de la) / (los) (las) candidato(a) / s a) Andrea Janine Fonseca Velasco.....

..... b).....

..... c).....

..... conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Educación.....

Con mención en Administración Educativa.....

(Denominación del Grado Académico)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a) / s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a) / s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Andrea Janine Fonseca Velasco.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato/a (b): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Candidato/a (c): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a) / s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente/a	 _____ Secretario/a	
 _____ Asesor/a	_____ Miembro	_____ Miembro
_____ Candidato/a (a)	_____ Candidato/a (b)	_____ Candidato/a (c)

**Dedicatoria**

A, mi madre por su motivación y apoyo en todo el trascurso de la investigación y a mis hijos que fueron mi soporte en los momentos más complicados de esta investigación, y familia en general.

## **Agradecimientos**

En primer lugar y sobre todo a Dios, Padre por ser quién me guio en todo este proceso de investigación y abrió puertas y oportunidades para que todo salga bien.

A mi madre, mi soporte en los momentos difíciles, porque sin su ayuda y constante motivación no se hubiera podido lograr esta meta.

A mis hijos: Amy Thaliana y Andrés David que, a pesar de lo difícil de este proceso, ellos supieron entenderme.

A la Mg. Yaneth Melysia Cari Mamani, por su dirección constante, y porque, aunque tomamos el camino largo en la culminación de esta investigación, siempre estuvo motivándome para su culminación.

A todos los administradores, docentes y padres de familia del colegio nacionalizado Los Centauros de municipio de Vista Hermosa: Meta, ya que ellos siempre estuvieron dispuestos a colaborar en esta investigación.

A los administradores de la Universidad Peruana Unión- Unidad de Posgrado en Educación, por su apoyo y patrocinio constante.

## Tabla de Contenido

Dedicatoria .....	i
Agradecimientos .....	ii
Tabla de contenido .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Resumen .....	1
Abstract.....	2
Planteamiento del Problema .....	3
Identificación del Problema.....	3
Objetivos.....	6
Justificación .....	7
Presuposición Filosófica.....	8
Marco Teórico .....	10
Antecedentes.....	10
Bases Teóricas .....	12
Marco Conceptual.....	20
Hipótesis.....	21

Materiales y Métodos .....	23
Tipo de Investigación .....	23
Diseño de la Investigación.....	23
Población y Muestra .....	24
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
Procesamiento y Análisis de Datos .....	30
Aspectos Éticos .....	31
Resultados y Discusión.....	32
Análisis Estadístico de Datos .....	32
Resultados Descriptivos .....	32
Contrastación de Hipótesis General .....	37
Contrastación de Hipótesis Específica 1 .....	39
Contrastación de Hipótesis Específica 2 .....	40
Contrastación de Hipótesis Específica 3 .....	42
Contrastación de Hipótesis Específica 4 .....	43
Discusión .....	45
Conclusiones y Recomendaciones .....	50

Referencias .....53

## Índice de Tablas

Tabla 1. Validez del instrumento de la variable independiente y dependiente .....	28
Tabla 2. Fiabilidad del instrumento Encuesta a docentes.....	29
Tabla 3. Fiabilidad de la ficha de observación sobre el desempeño laboral docente .....	30
Tabla 4. Fiabilidad del instrumento encuesta a padres de familia.....	30
Tabla 5. Grado de relación según coeficiente de correlación.....	30
Tabla 6. Características demográficas de la población de estudio .....	31
Tabla 7. Análisis descriptivo de las variables de estudio – percepción del docente .....	34
Tabla 8. Análisis descriptivo de las variables de estudio-percepción de los padres .....	36
Tabla 9. Análisis de normalidad.....	36
Tabla 10. Relación entre liderazgo del director y desempeño del docente .....	38
Tabla 11. Relación entre las liderazgo autoritario coercitivo y desempeño del docente .....	40
Tabla 12. Relación entre liderazgo autoritario benévolo y desempeño del docente .....	41
Tabla 13. Relación entre liderazgo consultivo y desempeño del docente.....	43
Tabla 14. Relación entre liderazgo participativo y desempeño del docente.....	44

## Resumen

El liderazgo del director de una institución toma un gran rol respecto al desempeño docente, por ello esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, la investigación fue realizada en el colegio nacionalizado los Centuaros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2021. El tipo de investigación fue cuantitativo, descriptiva correlacional. Para la recolección de datos se consideró un tamaño de muestra no probabilístico intencional, encuestando así a 57 docentes y 329 padres de familia. Asimismo, se hizo uso de 3 instrumentos de investigación ya validadas los cuales fueron: encuesta a docentes (Cronbach's Alpha 0,812) Fichas de observación (0,815) y encuesta a los padres de familia (0,803). Para el procesamiento de datos se usó SPSS con una confianza 95% y la técnica de Kolmogorov – Smirnov, los cuales los resultados fueron que los docentes, en su mayoría, en un 77.2% perciben el liderazgo regular activo y sólo un 22.8% con frecuencia. Respecto a los padres un 66.0% perciben al director con frecuencia y un 25,2% siempre. Estos resultados sugieren que un liderazgo positivo del director está asociado con un desempeño docente generalmente alto.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, autoritario, consultivo, participativo, responsabilidad, participación, y motivación.

### **Abstract**

The leadership of an educational institution plays a significant role in teaching performance. Therefore, this study aimed to determine the relationship between these two variables. The research was conducted at the nationalized school "Los Centauros" municipality of Vista Hermosa, Meta, Colombia, 2021. The study was quantitative, descriptive, and correlational methodology. For data collection, a non-probabilistic intentional sample was used, surveying 57 teachers and 329 parents. Additionally, three previously validated research instruments were utilized: a teacher survey (Cronbach's Alpha 0.812), observation records (0.815), and a parent survey (0.803). Data processing was carried out using SPSS with a 95% confidence level and the Kolmogorov–Smirnov technique. The results showed that 77.2% of teachers perceive leadership as regularly active, while only 22.8% perceive it as frequent. Regarding the parents, 66.0% perceive the principal's leadership as frequent, and 25.2% perceive it as consistent. These results suggest that positive principal leadership is associated with generally high teaching performance.

Keywords: Leadership, performance, authoritarian, consultative, participatory, responsibility, participation, and motivation.

## **Planteamiento del Problema**

### **Identificación del Problema**

Dentro del marco de la educación, el liderazgo en estos tiempos ha tomado un rol muy importante, ya que se exige que el director debe dominar una serie de competencias y de ello depende el éxito o fracaso de su institución, asimismo, el liderazgo y su gran influencia dentro del avance de la educación se ha vuelto un tema de mucha preocupación ya que la educación de hoy pide cambios muy significativos e innovación que proporcionen cambios por parte del líder o director (Arana & Coronado, 2017a). Sin embargo, hoy en día muchos de los líderes de las instituciones no necesariamente son profesionales preparados frente a la responsabilidad que se encomienda y en muchos casos eso es lo que causa malestar frente al desempeño docente y por ende muchos no están contentos con ello.

Por lo que, se debe saber que el problema que se está viviendo en la actualidad no es momentáneo, sino año tras año se visualiza el problema de liderazgo del director dentro de las instituciones y de la influencia que estos cumplen. Tal como se muestra en un estudio realizado en Chile sobre conocer la importancia de la formación en gestión de directivos para el mejoramiento de la calidad de la educación, ya que estos tiempos se ha estado enfrentando transformaciones donde demanda equidad, eficiencias y sobre todo calidad respecto a educación. Sin embargo, en las últimas décadas se ha visto deficiencias en la gestión escolar y ha estado influyendo negativamente, a pesar de que se ha ido implementando un conjunto de políticas públicas para un mejoramiento de calidad de gestión de las organizaciones educativas (López Alfaro & Gallegos Araya, 2019).

De igual forma, se señala que en América Latina se está empezando a tomar conciencia, de alguna manera, sobre la relevancia del liderazgo directivo, es por ello que se

hizo un análisis donde tanto en Colombia, México, y Ecuador en la mayoría de los casos fueron dirigidas un centro educativo por mujeres y los líderes varones con un promedio de 44 años, de los cuales existe un grupo relevante de directores que cuentan con grado de maestría en un 50%, sin embargo no se muestran con las capacidades de dirigir un Centro Educativo, también, otro limitante fue que no se identificó datos exactos sobre el número de directores que describan las características socio- demográficas, su formación y experiencia laboral hasta donde se pudo investigar (Rodríguez, 2015a).

De igual forma, los mismos autores de la UNESCO descrito en el párrafo anterior, menciona que los directores han llegado a ser factores directos que influyan en la educación, ya que se muestra que en Ecuador, Brasil y Colombia existen representaciones propias de directores escolares con muy poco nivel. Por otro lado, las evaluaciones por desempleo de los directores es un ámbito poco monitoreado dentro de las políticas, es decir no se hace un seguimiento exhaustivo, solo el 3% de 8% son evaluados como corresponde al sistema educativo.

Por otro lado, en el Perú el rol del director, según la Ley General de Educación (2003) se caracteriza como autoridad máxima y representante de la institución educativa, asimismo, responsables de la gestión en el ámbito pedagógico institucional y administrativo. También conducir y presidir en el consejo Educativo Institucional, esto bajo una formación especializadas para el ejercicio del cargo, así como la remuneración correspondiente, sin embargo, a través de los años los resultados han sido no tan satisfactorios, por ello, y para reforzar sobre el rol del director, el ministerio de Educación en el Perú, realizó un seminario Internacional sobre “Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas”, allí asistieron alrededor de 170 directores de Lima y Callao, lo cual pudieron escuchar temas sobre innovación,

propuestas de fortalecimiento del cargo directivo en el sistema escolar a través de paneles y otros.

Asimismo, en Colombia a través de la pregunta “¿Qué tal una red nacional de directivas docentes?” se ha formado redes directivas de docentes con el fin de mejorar el panorama de poca pertinencia y de estado insuficiente que se ha estado notando a través del tiempo, a pesar que desde el año 1991 se ha estado impulsando vez tras vez al desarrollo de la educación básica que se requiere como país, ya que se cuenta con un total de 1.122 alrededor del país y en porcentaje se convierte en un 94,4%; sin embargo, en estas últimas fechas se ha visto deficiencias en el liderazgo y en que los equipos gubernamentales tienen muy pocas competencia al momento de tomar decisiones para una mejora, y sumando que la estructura es insuficiente para la demanda educativa correspondiente y un liderazgo efectivo (Avellaneda, 2018).

Entonces, por todo lo antes mencionado, se debe saber entonces que uno de los problemas de los bajos resultados de los estudiantes y descompecciones laborales es gracias a que no existe un buen liderazgo en nuestro país y muchas veces no se toma en cuenta mencionados aspectos. A consecuencia de esto, los estudiantes desempeñan un papel muy pasivo.

Por todo lo antes ya expuesto, se hace necesario investigar ¿En qué medida el liderazgo del director se relaciona con el desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?

## **Formulación del Problema General**

¿En qué medida el liderazgo del director se relaciona con el desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?

## **Formulación de los Problemas Específicos**

- ✓ ¿En qué medida el liderazgo autoritario coercitivo del director se relaciona con el desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?
- ✓ ¿En qué medida el liderazgo autoritario benévolo del director se relaciona con el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?
- ✓ ¿En qué medida el liderazgo consultivo del director se relaciona con el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?
- ✓ ¿En qué medida el liderazgo participativo del director se relaciona con el desempeño de los docentes del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

### ***Objetivos Específicos***

- ✓ Identificar la relación que existe entre el liderazgo autoritario coercitivo del director y el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.
- ✓ Identificar la relación que existe entre el liderazgo autoritario benévolo del director y el desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.
- ✓ Identificar la relación que existe entre el liderazgo consultivo del director y el desempeño del docente del colegio nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.
- ✓ Identificar la relación que existe entre el liderazgo participativo del director y el desempeño de los docentes del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

### **Justificación**

En la actualidad, la influencia del liderazgo es un tema muy importante en el contexto de la educación, ya que influye enormemente al desempeño docente y los resultados de los estudiantes, asimismo, porque los directores tienen espacio de contribución directa en el resultado general dentro del sistema escolar (Rodríguez, 2015b).

Por ello, la presente investigación está ubicada dentro del marco educativo, ya que se ha ido reflejando la creciente importancia de relación entre el liderazgo y desempeño docente.

A consecuencia como parte del estudio ayudará como un diagnóstico y la realidad de proceder a decisiones de mejora, permitiendo establecer bases sólidas respecto al liderazgo y desempeño docente y pueda tomarse decisiones de cambio y mejora del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa.

Este estudio fue aplicado dentro del marco laboral, ya que cada año muchos son los estudiantes que se matriculan y docentes que laboran en mencionada institución. A la misma vez, porque el presente estudio no tomó horas extras de intervención, sino que fue aplicable dentro del desarrollo común de clases en el tiempo disponible de cada trabajador o según corresponda el desarrollo del presente estudio.

Asimismo, este proyecto de investigación fue de mucho aporte científico, ya que bajo los resultados obtenidos se podrán tomar decisiones, no solamente a nivel local de la institución, sino a nivel regional y quizá pueda influenciar en la decisión de algún cambio para la mejoría en resultados de nuestro país.

### **Presuposición Filosófica**

Dentro del marco de la filosofía adventista podemos encontrar muchos referentes respecto al liderazgo, tal como podemos encontrar en los escritos de la sagrada biblia y muchos otros autores.

White (1995) menciona que mientras permanezca consagrado el hombre en todo momento y a quien Dios dio esa capacidad de discernimiento y capacidad no manifestará avidez por los cargos elevados ni procurará gobernar o dominar. Por ello, es necesario que haya hombres que lleven responsabilidad; pero para ello debe pedir en oración un corazón comprensivo y saber decidir entre el bien y el mal. En ello menciona sobre cada líder que la

biblia menciona tal como Gedeón, lo cual el menciona en uno de los textos bíblicos que el “único líder le pertenece a Dios”.

Asimismo, se puede nombrar un gran líder a Moisés como un líder que podría ser de gran ejemplo para estos tiempos, primeramente, él se formó como un líder cuando salió al desierto y paso por pruebas diversas, luego el aceptó consejos (Éxodo 18:14- 24), lo cual fue muy beneficioso para su preparación, a ello le sumamos que fue amigo de Dios el cual consultaba todo y era un hombre de fe, ya que en muchos momentos en los relatos bíblicos demostró su plena confianza en Dios.

Asimismo, la misma autora menciona sobre el máximo líder quien fue Jesús, lo cual nos mostró que se debe delegar cada una de las responsabilidades y una de las más grandes responsabilidades fue predicar el evangelio a todo el mundo, del mismo modo, cuando uno delega no debe mirar como que ya se delegó y uno no debe entrometerse, sino más bien apoyarlo para que pueda hacer un mejor trabajo.

Por otro lado, encontramos, que dentro de los dirigentes y las organizaciones dentro de nuestra iglesia es importante el llamar a hombres y mujeres responsables y que asuman una responsabilidad con todo el corazón, así como podemos encontrar en Éxodo 18:21: “Además escoge tú entre todo el pueblo varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia y ponlos sobre el pueblo por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez” (Steger, 2010).

## Marco Teórico

### Antecedentes

Bravo (2017) en su estudio “Liderazgo Pedagógico del Director y buenas prácticas de gestión escolar del Colegio Municipal de la VI Región, Santiago-Chile”, para lograr el grado de maestro en educación. Tuvo como objetivo general de identificar las características del liderazgo pedagógico que ejerce el director del Liceo Ignacion Carrera Pinto, sobre la base del marco para la buena dirección. Sobre la metodología usada en esta investigación, fue de tipo cualitativo con un enfoque de interaccionismo simbólico y etnometodológico. Por otro lado, la muestra estuvo conformada por diez funcionarios. El instrumento utilizado estuvo constituido por 16 descriptores, donde señalan que si está presente o ausente la conducta requerida durante la observación realizada, para ello se ha usado en entrevistas con conversaciones formales e informales. Los resultados obtenidos mostraron que el director si está actuando constantemente conforme al currículum establecido, dinamizando a la UTP y constantemente se está identificando problemas al interior de la institución.

También, Barrios et al. (2015) en su investigación titulada: “Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en Centros de Educación Primaria de Tarragona”, para lograr el grado de doctor. Tuvieron como objetivos: describir el perfil profesional de los directores de las escuelas de los SSTT, analizar la situación actual de desempeño de la dirección escolar, identificar los diferentes modelos y proponer las líneas de mejora del liderazgo para el éxito escolar. La metodología de la investigación fue descriptiva de estudio cuantitativo. La población estuvo constituida por 217 colegios de demarcación de los SSTT, para calcular el tamaño de la muestra fue mediante la fórmula estadística de población finita con margen de error del 0.05% obteniendo una muestra total de 139 Centros

Educativos. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario a fin de describir y relacionar las características en estudio. Respecto a los resultados a través del SPSS, mostraron que los directores de centros concertados-privados valoran los siguientes componentes, como más relevantes para el cargo directivo, en comparación con los directores de centros públicos: Carisma 56% versus 17% e innovación 50% versus 24%, concluyendo que se propone líneas de mejora del liderazgo para el éxito escolar.

Redolfo (2015) en su tesis para lograr el grado de maestro en Ciencias de la Educación, titulada “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja- departamento de Junín, 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables mencionadas. La metodología de este estudio fue descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformada por 139 docentes de las Instituciones Educativas de San José. Asimismo, se aplicó un cuestionario de 28 indicadores (liderazgo), y 40 indicadores para el cuestionario (desempeño docente), de igual forma, según los resultados obtenidos fueron realizados mediante el estadístico  $\chi^2$  de Pearson, con un 95% nivel de confianza y una significancia de 0,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula, así respecto a este estudio se concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente.

Asimismo, Mestanza (2017), realizó un estudio sobre el “liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. San Antonio de Jicamarca del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana”, para lograr el grado de maestro en Administración para la Educación. Su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre ambas variables. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional asociativa, la muestra fue de tipo intensional, lo cual estuvo compuesta por 56 integrantes de la comunidad

educativa de los tres niveles, asimismo, se uso como muestra una encuesta y ficha de observación. Así, los resultados, una vez aplicados ambos instrumentos, fueron según la prueba de Chi- cuadrada de Pearson de 0.848%, indicando en si que existió una relación significativa el liderazgo con el desempeño docente, concluyendo así que es muy poco tocado el tema dentro de la educación.

Finalmente, Jaime et al. (2015) en su investigación “El Liderazgo docente y directivo en los programas técnicos-tecnológicos de la universidad cooperativa de Bucaramanga- Colombia”, tuvo como objetivo conocer los estilos de liderazgo reflejados en las prácticas de los docentes y directivos de los programas profesionales técnicos y tecnológicos. La metodología usada en la investigación fue cualitativa de tipo descriptiva, el instrumento usado fue cualitativo (entrevista semiestructurada), registro y un sistema de codificación, los resultados finales mostraron la coexistencia de estilos de liderazgo transformacional, como transaccional y correctivo; así como son relevantes en el liderazgo el carisma, visión, motivación y objetivos bien claros.

## **Bases Teóricas**

### ***Liderazgo***

Saber sobre el tipo de relación que se da en las diferentes instituciones educativas ayuda a ver el sistema educativo de una forma diferente y con miras a una mejorar constante, ya que un Centro Educativo sea cual fuere el nivel es un lugar donde pasan los niños y adolescentes sus primeras experiencias como seres independientes y en el cual toman decisiones en todo momento en lo que concierne en su educación y no solo eso, sino elementos vitales de convivencia frente a sus compañeros, docentes, y personal administrativo. Asimismo, se debe saber que un centro educativo de cualquier nivel es un lugar donde forma

ciudadanos cívicos que precisan estar ocupado en satisfacer las necesidades de cada uno de sus estudiantes (Monárrez & Jaik, 2016).

El liderazgo es un conjunto de prácticas innovadoras, en la cual buscan facilitar, animar, orientar y regular cualquier tipo de procesos por más complejos que estos se presenten, y no solamente eso sino es la tarea de delegación, cooperación y en muchos casos en refutar algunos temas si no están de acorde a los solicitado o pedido, es decir, el liderazgo es una parte fundamental en la educación porque permite el funcionamiento de cualquier centro de educación (Ortiz, 2014).

También, el líder es aquella persona que tiene la cualidad de que los demás se concentren alrededor de la bandera del líder. Por eso, un líder no es aquel que nace, sino que en el proceso se hace y a ello se suma la valentía y este con el pasar del tiempo se torna en un hábito, asimismo, el líder no es aquella persona que espera que los demás hagan algo o que alguien tenga la iniciativa, sino es el quien tiene la iniciativa y aquel que es un buen estratega y planificador y tener una buena visión a largo plazo (Thomas, 2014). Por otro lado, si se toma el punto del liderazgo, se considera que en todo momento y lugar hay alguien quien ocupa el mencionado lugar, ya sea como causa o consecuencia de estados de cosas o decisiones que muy amenudo pasa (Argos & Ezquerria, 2014a).

Por ello, el liderazgo es donde el director toma la responsabilidad de la fase operacional de la Institución Educativa a cargo, específicamente de la planificación, organización, dirección y evaluación de cada una de las actividades. Así, se considera que un buen líder debe cumplir las competencias y pueda lograr cada objetivo trazado (Castillo, 2005). Se debe considerar también que el liderazgo pedagógico está centrado en la organización de los resultados del aprendizaje por parte de los estudiantes, involucrándose

también en el desarrollo del currículo en la escuela y no sólo en ellos, sino también en el de los docentes (Bolívar, 2013).

De igual forma, si se habla de liderazgo se debe tener en cuenta que dentro del liderazgo es conveniente mencionar que las actitudes muestran de cómo debe ser un equipo cualquiera sea el aspecto aún si se habla de un coeficiente intelectual, este no ayuda sino mas bien es mejor tener una actitud que sobre pase y no la aptitud (Maxwell, 2016) clasifica de la siguiente manera:

<b>Habilidades</b>	<b>Actitud</b>	<b>Resultado</b>
Gran talento	Actitudes pésimas	Equipo malo
Gran talento	Actitudes promedio	Equipo bueno
Gran talento	Actitudes buenas	Equipo excelente

Asimismo, el autor hace mención que dentro de un equipo hay cosas que no nacen de lo innato tal como: talento, experiencia y buena disposición, sino se aprende para ser un buen líder y sobre todo para ello se debe tener una gran actitud, así, cuando un líder es optimista frente a diversas circunstancias desalentadoras y éste maneja una actitud positiva es donde los demás admiraran y muchas veces anhelaran ser como él o ella. Además de ello, las personas tienden adoptar las actitudes de aquellos con quienes usualmente pasan más tiempo y que un buen líder debe adoptar una excelente manera de pensar, sus creencias deben ser diferentes y sus enfoques desafiantes y es eso lo que los demás querrán hacer con su líder.

Por otro lado, Evans y Lindsay (2008) sostienen que el liderazgo es saber influir de manera positiva frente a los demás provocando una actitud determinada, mediante la autoridad teniendo así un impacto significativo y notar resultados óptimos e importantes.

Según Applegate (2003) define el liderazgo como la acción que un ser puede tener bajo la ilusión, sobre la confianza y el conocimiento que este ser pueda tener. Es también saber motivar , transmitir energías a un ser o una comunidad y sobretodo es la capacidad de no sentirse superior o subordinado hacia otro ser. A este concepto, Acosta (2017a) sostiene que que el verdadero liderazgo consiste en llevar al grupo donde la gran mayoría desea llegar, en otras palabras, el liderazgo consiste esencialmente en servir a los demás. Para ello, uno debe conocer muy bien al grupo el cual va a dirigir, y por ende, los componentes deben primero conocer su forma de ser en lo que respecta a carácter, sueños , filosofía, ya que de ello va a depender si todos están o no de acuerdo en trabajar con un mismo objetivo.

Por eso Coulter (2007) menciona siete rasgos relacionados con el líder eficaz:

- ✓ Dinamismo: es aquella persona que manejan un liderazgo con una mayor cantidad de esfuerzo y cuentan con un gran deseo de logro.
- ✓ Deseo de redirigir: son aquellos que asumen una completa responsabilidad.
- ✓ Honestidad e integridad: cada uno de estos líderes son productores de confianza.
- ✓ Confianza en sí mismo: son aquellos que mantienen y transmiten de manera eficaz seguridad para con los demás.
- ✓ Inteligencia: Estos deben tener un alto grado de conocimiento e interpretar grandes cantidades de información recibida.
- ✓ Conocimiento pertinente sobre el trabajo: es donde los líderes primero se informan sobre la organización del lugar donde laboran en su totalidad.
- ✓ Extraversión: son aquellos que son activos y seguros de sí mismos.

Sumando a ello, Acosta (2017b) menciona característica donde el “líder no nace, sino se hace”, bajo esa mención se entiende que el líder se forma en el proceso, donde el individuo

adquiere conductas y rasgos, asumiendo que su influencia puede ser positiva o negativa. Así el autor canaliza las influencias en:

- ✓ Su personalidad, experiencia y personalidad que el líder tenga influyen de manera directa en su liderazgo.
- ✓ Los miembros tomarán actitudes que lleven a tener éxito cuando conozcan las expectativas donde se les involucre a todos para el éxito.
- ✓ Cada situación afectará al equipo y a la conducta del líder directamente.

Por su parte, Zenger y Folkman (2002) sostienen que existen buenos y malos líderes que tienen pocas habilidades de liderazgo, y son ellos los que tienen muy poco éxito o los resultados que obtienen son muy pobres. Sin embargo, los buenos líderes son más efectivos en lo que respecta a resultados. Por otro lado, sostiene que existe líderes buenos y líderes extraordinarios los cuales influyen de manera positiva en los resultados, pero que existen diferencia entre ambos. Para muchos líderes es gratificante saber que son buenos y que no son deficientes y eso satisface su liderazgo, sin embargo, no solamente es necesario saber que un líder es bueno excelente, sino también es necesario esforzarse en llegar a ser un líder excelente, ya que día a día los retos van creciendo y los resultados deben ser mejores.

**La importancia del Liderazgo en la Educación.** Hoy en día el liderazgo y su influencia juega un papel muy importante dentro de cualquier centro educativo. Por ello, cuando se elige a alguien en un puesto directivo se debe tener en cuenta la preparación previa que este recibe y lo que involucra ser un directivo, siendo que los enfoques actuales son de gestión e innovación, calidad, innovación pedagógica y mejora del desempeño docente, para que de esa manea pueda ser determinado al final de su liderazgo una gestión de calidad (Ortiz, 2014). Sin embargo, la educación muchas veces ha arrastrado los retos y soluciones en su

mismo entorno sin ninguna alternativa de mejora o miradas diferentes a las realidades, esto es entre e ser y deber ser. Argos y Ezquerria (2014b) Afirman que es el binomio liderazgo-educación, lo que se convierte en una reflexión pedagógica amplia y profunda acerca que el liderazgo pueda tener en diferentes ámbitos o contextos de proyección vinculados con lo educativo.

Asimismo, se ha tomado gran importancia al liderazgo dentro del marco educativo. Es por ello, que se formula la siguiente pregunta ¿Qué es el liderazgo directivo?, a ello se responde que es el arte de conducir a seres humanos hacia el futuro y en estos casos a escuelas, colegio, y centros educativos (Rojas & Gaspar, 2006).

**Tipos de Liderazgo.** Varios autores demuestran diversos estilos de liderazgos, sin embargo, dentro del contexto educativo se consideró cuatro tipos de liderazgo según (Castillo, 2010) tales son:

***Autoritario Coercitivo.*** En este tipo de liderazgo, los líderes se enfocan en las decisiones únicamente en una cúpula de organización, lo cual se muestra desconfianza hacia sus liderados y luego se emiten sanciones, creando temor e intimidación.

***Autoritario Benévolo.*** Este tipo de líder es aquel que considera la relación jefe-subordinado, donde el líder consigue que los subordinados realicen la labor que al líder le confiere hacer, asimismo se limita a lo que el jefe desea escuchar.

***Consultivo.*** Este líder es aquel que ejerce el control en la toma de decisiones importantes, antes de ello el líder consulta en el proceso de tomar la final decisión, es decir, cerciorarse hasta el final si la decisión que está tomando será la mejor.

**Participativo.** Es aquel líder donde considera como importante la comunicación, donde promueve la participación de todos confiando en el logro de los trabajadores y en sus resultados como institución.

### **Desempeño**

Se sabe que al nombrar un directivo se requiere de un liderazgo capaz de cumplir y asumir las responsabilidades impuestas y que éste involucre a todos los docentes de grupo y que ellos sientan el compromiso de influir positivamente en el desempeño de cada docente y por ende de cada estudiante. Por ello, se define desempeño como el valor que se espera aportar en el lugar donde esté la persona y todos aquellos episodios conductuales que lleva pasado un tiempo. Además que existe ciertos criterios en las cuales tomar cuenta para que al final los resultados sean altos o bajos (Palaci, 2005a). Asimismo, se define como el proceso para conocer qué tan exitosa ha sido al final una persona u organización en el logro de cada actividad y objetivo, al mismo tiempo, es la medición que apoya frente al cumplimiento de las metas trazadas (Robbins et al., 2013). Así, el conocer el desempeño es saber el desarrollo personal de los colaboradores por ello es necesario tomar en cuenta la evaluación por desempeño tal como lo define el autor (Alles, 2005). Esto implica:

- ✓ Tomar decisiones sobre la promoción y remuneración.
- ✓ Reunir y revisar las evaluaciones y la relación que tiene con la tarea realizada.
- ✓ La retroalimentación en personas que ayuda a mejorar su comportamiento.

**2.2.2.1 Desempeño Docente.** Para muchos el docente es un simple trabajador en educación, para otros personajes los docentes son servidores públicos y para algunos un simple educador (Salazar & Paravic, 2005). En tal caso, se entiende que no muchos valoran la

labor docente y por ende, los salarios son bajos y el rendimiento del desempeño docente es bajo por la poca motivación que reciben.

Por ello, es necesario explicar que para el docente es importante conocer antes el espacio en las cuales se lleva en cuenta la relación pedagógica y el desempeño docente tal como se explica en el siguiente cuadro según Montenegro (2007).

<b>Objetivo</b>	<b>Campo</b>	<b>Actores</b>	<b>Espacio</b>	<b>Relación</b>
Calidad de vida	Personal	Docente	Privado	Consigo mismo
Efectividad en los aprendizajes de los estudiantes.	Aula y otros ambientes de aprendizaje	Estudiante	Aulas, laboratorios, bibliotecas, espacios deportivos	Pedagógica
Desarrollo coherente del P.E.I.	Institucional	Docente, directivo y trabajadores	Institución educativa	Institucional
Aportes al desarrollo social y cultural.	Entorno	Sociedad en general	Barrio, municipio, país, mundo.	Social y cultural

**Características de un Buen Desempeño Docente.** Dentro del contexto educativo es importante resaltar sobre la importancia que cada docente debe tomar frente a su desempeño por ello se toma en cuenta tres aspectos importantes (Chiroque, 2006), como son:

**Responsabilidad.** Cada docente en el lugar donde esté asume la responsabilidad de evaluar el desempeño docente, por ello la responsabilidad se considera como un eje muy importante del desempeño porque permite medir el inicio, proceso y final, por ello se considera la actitud en el horario de clases y laboral, cultural, comunicación, ética profesional y otros (Arana & Coronado, 2017b).

**Participación.** La participación es la gestión que cada institución brinda para con los demás de manera articulada, comprendiendo una democracia comuna educativa en la gestión, por ello, de manera específica se considera el interés que se muestra para con los estudiantes, la atención con los padres de familia y sobre todo el nivel de comunicación que se mantiene entre ambos y colegas (Mestanza, 2017).

**Motivación.** Es aquello cuando la persona muestra una combinación de seguridad en sí mismo, ya que según como esté la persona es como se va a desempeñar en su trabajo, por ello, en este apartado se considera la disposición para trabajar en equipo, es decir que cada docente trabaje en unidad para con los demás y se integren con los demás (Arana & Coronado, 2017c).

## **Marco Conceptual**

### ***Liderazgo***

El liderazgo es un conjunto de prácticas innovadoras que buscan facilitar, animar, orientar y regular cualquier tipo de procesos por más complejos que estos se presenten, y no solamente eso sino es la tarea de delegación, cooperación y en muchos casos en refutar algunos temas si no están de acorde a los solicitado o pedido. Es decir, el liderazgo es una parte fundamental en la educación porque permite el funcionamiento de cualquier centro de enseñanza (Ortiz, 2014).

**Liderazgo Autoritario Coercitivo.** En este tipo de liderazgo los líderes toman las decisiones únicamente en una cúpula de organización, lo cual se muestra desconfianza hacia sus liderados y luego se emiten sanciones, creando temor e intimidación.

**Liderazgo Autoritario Benévolo.** Este tipo de líder es aquel que toma en cuenta la relación jefe- subordinado, donde el líder consigue que los subordinados realicen la labor que al líder le confiere hacer, asimismo se limita a lo que el jefe desea escuchar.

**Liderazgo Consultivo.** Este líder es aquel que ejerce el control en la toma de decisiones importantes, antes de ello el líder consulta en el proceso de tomar la final decisión, es decir, cerciorarse hasta el final si la decisión que está tomando será la mejor.

**Liderazgo Participativo.** Es aquel líder donde toma como importante la comunicación, donde promueve la participación de todos confiando en el logro de los trabajadores y en sus resultados como institución.

**Desempeño Docente.** Se define desempeño docente como el valor que se espera aportar en el lugar donde esté el docente y todos aquellos episodios conductuales que lleva pasado un tiempo. Además que existe ciertos criterios en las cuales tomar cuenta para que al final los resultados sean altos o bajos (Palaci, 2005b).

**Responsabilidad.** La responsabilidad se considera como un eje muy importante del desempeño porque permite medir el inicio, proceso y final, por ello se considera la actitud en el horario de clases y laboral, cultural, comunicación, ética profesional y otros.

**Participación.** La participación es la gestión que cada institución brinda para con los demás de manera articulada, comprendiendo una democracia comuna educativa en la gestión.

**Motivación.** Es aquello cuando la persona muestra una combinación de seguridad en sí mismo, ya que según como esté la persona es como se va a desempeñar en su trabajo.

## **Hipótesis**

### ***Hipótesis Principal***

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo del director y el desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

***Hipótesis Derivadas***

- a) Existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario coercitivo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.
- b) Existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario benévolo del director y el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.
- c) Existe relación significativa entre el liderazgo consultivo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.
- d) Existe relación significativa entre liderazgo participativo y desempeño de docentes del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

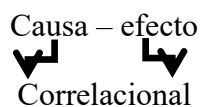
## Materiales y Métodos

### Tipo de Investigación

El tipo de investigación es de tipo básico con enfoque cuantitativo debido a que permitió medir la relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente (Hernández, 2014a). Para ello, se usaron 3 instrumentos de recolección de datos donde se consideraron las variables y dimensiones propuestas.

### Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal. “Los diseños de investigación transversal recogen datos en un solo momento, en un día único”. Se nombra no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables, en donde solo se procedió a recolectar la información para su respectivo análisis y se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es no experimental porque no manipula deliberadamente variables (Hernández, 2014b).



Donde se le reemplaza de la siguiente manera:

**V.I (X):** Representa a la variable independiente que en este caso es el liderazgo directivo.

**X1: AC** → Autoritario Coercitivo

**X2: AB** → Autoritario Benévolo

**X3: C** → Consultivo

**X4: P** → Participativo

**V.D (Y):** Representa a la variable dependiente que en este caso es el desempeño docente.

**Y1: R** → Responsabilidad

**Y2: P** → Participación

**Y3: M** → Motivación

### **Población y Muestra**

La población en estudio estuvo conformada por 72 docentes del colegio del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa ciudad Meta-Colombia. Asimismo, respecto a la cantidad de padres de familia según la nómina de matrículas en lo que va del año se tiene 810.

Por otro lado, para determinar el tamaño de la muestra en la investigación se utilizó el tipo de muestra no probabilístico-intencional o por conveniencia, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características del investigador. Asimismo, porque el procedimiento no fue mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad, sino de la toma de decisiones al azar y criterios del investigador (Hernández, 2014), Por lo tanto, se tomó la encuesta y ficha de observación a 57 docentes activos de la institución en estudio, y respecto a los padres de familia se encuestaron a 329, donde cada uno de ellos cooperaron de manera activa.

## Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	Definición operacional/ Valoración DIMENSIÓN	Definición operacional/ Valoración VARIABLE
LIDERAZGO DIRECTIVO	AUTORITARIO COERCITIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Personal subordinado</li> </ul>	<p>Encuesta a docentes</p> <p>Ficha de observación a docentes</p>	<p>Nunca= Casi Nunca= A veces= Con frecuencia= Siempre=</p>	<p>Nunca= Casi Nunca= A veces= Con frecuencia= Siempre=</p>
	AUTORITARIO BENÈVOLO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toma de desiciones</li> <li>✓ Delega actividades sencillas y rutinarias</li> <li>✓ Limitar al escuchar</li> <li>✓ Relaciones interpersonales</li> <li>✓ Cumplimiento a través de las recompensas</li> </ul>	<p>Encuesta a padres de familia</p> <p>Encuestas y ficha de</p>	<p>Nunca= Casi Nunca= A veces= Con frecuencia= Siempre=</p>	

	CONSULTIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Delegación y participación</li> <li>✓ Confianza relativa</li> <li>✓ Recompensas sociales ocasionales</li> <li>✓ Sanciones</li> </ul>	observación basada en		
	PARTICIPATIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Decisiones descentralizadas</li> <li>✓ Evaluación de resultados</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Confianza mutua</li> <li>✓ Recompensas vertebrales</li> <li>✓ Sanciones decididas en grupo</li> </ul>		Nunca= Casi Nunca= A veces= Con frecuencia= Siempre=	
DESEMPEÑO DOCENTE	RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planificación</li> <li>✓ Puntualidad</li> </ul>		Nunca= Casi Nunca= A veces= Con frecuencia= Siempre=	
	PARTICIPACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Actualización</li> <li>✓ Capacitaciones</li> </ul>			
	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocimientos</li> <li>✓ Satisfacción</li> <li>✓ Comunicación</li> </ul>		Nunca= Casi Nunca= A veces= Con frecuencia= Siempre=	

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para la recolección de datos del presente informe de investigación, se usaron tres instrumentos de investigación: Encuesta a docentes sobre el liderazgo del director, ficha de observación sobre el desempeño laboral docente y encuesta a los padres de familia sobre el liderazgo del director y desempeño docente, estos instrumentos ayudaron a recolectar datos para la investigación.

Así los indicadores fueron divididos de acuerdo con las dimensiones, considerando cuatro indicadores por cada dimensión. también, los instrumentos se utilizaron según corresponda a cada proceso, según la siguiente escala de Likert:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Con frecuencia

5= Siempre

Realizado una operación de la suma con todos los ítems se obtendrán los siguientes puntajes:

- De 13 a 16
- De 10 a 12
- De 7 a 9
- 4 a 6

Por otro lado, los instrumentos tuvieron una validación de contenidos, donde se eligieron a expertos que revisaron la pertinencia de los ítems de los instrumentos.

Así, los instrumentos que se usaron para la recolección de datos se dieron a través de las encuestas (evaluación que fueron tomados a los docentes y padres de familia), lo cual se dio en un solo momento. Éste estuvo constituido por todo un proceso de permiso y aceptación de mención de datos. Es así, el primer instrumento estuvo compuesto por 49 ítems en lo que corresponde a las cuatro dimensiones de Autoritario coercitivo, autoritario benévolo, consultivo y participativo.

También, se consideró la ficha de observación sobre el desempeño laboral docente, lo cual fue constituida con 30 ítems de verificación, considerándose las 3 dimensiones que son responsabilidad, participación y motivación y finalmente se consideró la encuesta a los padres de familia sobre el liderazgo del director y desempeño docente, lo cual estuvo constituida con 22 ítems, esto para responder en un solo momento y lugar.

Para conocer la validez y confiabilidad del instrumento se hizo a través de la opinión de juicio de expertos los cuales tienen amplia experiencia en el campo educativo tal y cual se detalla en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Validez del instrumento de la variable independiente y dependiente*

Expertos		Validación de Instrumento
Dr. Segundo Dávila Gonzales	Doctor en Gestión Educativa	Aceptable
Mg. Miguel Orlando Marquina Alfaro	Magister en Educación con mención en Administración Educativa	Aceptable

---

Mg. Edgardo Muguera Florián    Magister en Educación con mención    Aceptable  
 en administración educativa

---

Luego de la aplicación de los instrumentos, cada uno de los datos obtenidos fueron procesados a través del software SPSS 27 para su análisis correspondiente. Posteriormente, se elaboró las tablas de frecuencias, para ello se utilizaron la prueba de normalidad mediante la técnica de Kolmogorov – Smirnov por naturaleza del tamaño de la muestra, también, se trabajó con el análisis no paramétrico y con el coeficiente de correlación de "Rho de Spearman" el mismo que también fue utilizado como estadístico de la prueba de hipótesis. Luego se generó las tablas de frecuencias y los estadísticos descriptivos.

Con el propósito de poder determinar la confiabilidad de cada instrumento de medición, se aplicó el alfa de Cronbach, lo cual los resultados mostraron tener un 0,812 de confiabilidad en el instrumento encuesta a docentes sobre el liderazgo del director. Respecto al a la ficha de observación sobre el desempeño laboral docente se obtuvo un 0,815 de confiabilidad y finalmente en la encuesta a los padres de familia se obtuvo un 0.803 de confiabilidad. Explicando así que el alto valor de confiabilidad que aproxime a 1 es altamente confiable tanto en el instrumento y en la consistencia interna de cada ítem.

**Tabla 2**

*Fiabilidad del instrumento Encuesta a docentes*

Alfa de Crombach	Nº of Items
,812	49

**Tabla 3**

*Fiabilidad del instrumento ficha de observación sobre el desempeño laboral docente*

Alfa de Crombach	Nº de Ítems
,815	30

**Tabla 4**

*Fiabilidad del instrumento encuesta a padres de familia*

Alfa de Crombach	Nº de Ítems
,803	11

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Para el procesamiento y análisis de datos se hizo a través del uso del paquete SPSS, lo cual fue usado con una significancia de  $p > 0,05$  y confianza de 95%. Respecto a la prueba de normalidad, se aplicó el análisis estadístico de la prueba de normalidad mediante la técnica de Kolmogorov – Smirnov para así obtener una distribución correcta de los datos y un resultado de coeficiente de correlación y asociación de ambas variables. Asimismo, para la interpretación de los resultados según las hipótesis planteadas se tomó en cuenta los grados de relación según el coeficiente de correlación propuesta en el siguiente cuadro.

**Tabla 5**

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

Valor de rho	Relación/significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta

---

-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

---

*Fuente.* Martínez y Campos (2019).

### **Aspectos Éticos**

Para este trabajo de investigación se solicitaron todos los permisos como corresponde, como son: la autorización necesaria a través de un consentimiento informado al colegio, así como al comité de ética del colegio. Por otro lado, para la recolección de datos y aplicación de las encuestas se solicitó a los participantes llenar un consentimiento informado, para que de esa manera conozcan los objetivos y propósitos de la investigación, además se les hizo saber que cada dato recogido es anónimo y con la libertad de suspender si ello así lo consideran necesario.

## Resultados y Discusión

### Análisis Estadístico de Datos

#### *Resultados Descriptivos*

Según la tabla 6 se destaca la distribución según el sexo, tiempo de servicio, grado académico y situación laboral. En cuanto al sexo, el 64.9% son mujeres, mientras que el 35.1% son hombres. En relación con el tiempo de servicio, se observa una distribución relativamente equitativa, aunque el grupo con mayor representación corresponde a aquellos con 21 años o más de servicio (38.6%). Respecto al grado académico, la mayoría posee un bachillerato (84.2%), seguido por maestría (7.0%) y doctorado (3.5%). Además, el 71.9% de los participantes se encuentra empleado, siendo la situación laboral predominante. En resumen, la mayoría son mujeres con bachillerato, con una distribución equitativa en el tiempo de servicio, y la mayoría está empleada a tiempo completo.

**Tabla 6**

*Características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	20	35.1%
	Femenino	37	64.9%
Tiempo de Servicio	1 a 5 años	8	14.0%
	6 a 10 años	8	14.0%
	11 a 20 años	19	33.3%
	21 a más años	22	38.6%
Grado académico	Bachiller	48	84.2%
	Maestria	4	7.0%
	Doctorado	2	3.5%
	Otro	3	5.3%
Situación laboral	Contratado tiempo parcial	3	5.3%

Contratado tiempo completo	13	22.8%
Empleado	41	71.9%
Total	57	100.0%

En la tabla 7 se exteriorizan los resultados en términos de frecuencias y porcentajes sobre las percepciones de liderazgo en una muestra de 57 participantes. La tabla presenta datos sobre la percepción de los empleados respecto a diferentes estilos de liderazgo del director en la organización. La categoría "Liderazgo del director" muestra que la mayoría de los empleados (77.2%) perciben que el liderazgo del director ocurre "a veces", seguido por un 22.8% que lo experimenta "con frecuencia". En cuanto al "Liderazgo autoritario coercitivo", la mayoría (87.7%) lo percibe "a veces", mientras que un pequeño porcentaje lo experimenta "casi nunca" (5.3%) o "con frecuencia" (7.0%). Similarmente, en "Liderazgo autoritario benévolo", la categoría "a veces" es la más seleccionada (84.2%), seguida por un 10.5% que lo percibe "con frecuencia". En "Liderazgo consultivo", la percepción "a veces" es la más común (82.5%), seguida por "con frecuencia" (5.3%). Finalmente, en "Liderazgo participativo", un 71.9% de los empleados lo percibe "con frecuencia", y un 19.3% lo experimenta "siempre". Estos resultados indican una variedad de estilos de liderazgo en la organización, con un enfoque particular en la participación y la consulta.

En cuanto al "Desempeño del docente", la mayoría de los participantes indica que los docentes son evaluados con frecuencia (78.9%), seguido por el 17.5% que menciona que siempre son evaluados. En relación con la "Responsabilidad", la mayoría de los participantes sostiene que los docentes muestran responsabilidad con frecuencia (64.9%), seguido por el 28.1% que indica que a veces la muestran. En el aspecto de "Participación", la mayoría percibe que los docentes participan con frecuencia (56.1%), seguido por el 40.4% que indica

que a veces participan. Respecto a la "Motivación", la mayoría de los participantes indica que los docentes son motivadores con frecuencia (80.7%). Estos resultados sugieren que, en general, los docentes son percibidos como desempeñándose con frecuencia, siendo responsables, participativos y motivadores según la evaluación de los participantes en este estudio.

**Tabla 7**

*Análisis descriptivo de las variables de estudio – percepción del docente*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo del director	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	A veces	44	77.2%
	Con frecuencia	13	22.8%
	Siempre	0	0.0%
Liderazgo autoritario coercitivo	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	3	5.3%
	A veces	50	87.7%
	Con frecuencia	4	7.0%
	Siempre	0	0.0%
Liderazgo autoritario benévolo	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	3	5.3%
	A veces	48	84.2%
	Con frecuencia	6	10.5%
	Siempre	0	0.0%
Liderazgo consultivo	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	7	12.3%
	A veces	47	82.5%
	Con frecuencia	3	5.3%
	Siempre	0	0.0%
Liderazgo participativo	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	1	1.8%
	A veces	4	7.0%

	Con frecuencia	41	71.9%
	Siempre	11	19.3%
Desempeño del docente	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	A veces	2	3.5%
	Con frecuencia	45	78.9%
	Siempre	10	17.5%
Responsabilidad	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	A veces	16	28.1%
	Con frecuencia	37	64.9%
	Siempre	4	7.0%
Participación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	A veces	2	3.5%
	Con frecuencia	23	40.4%
	Siempre	32	56.1%
Motivación	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	0	0.0%
	A veces	4	7.0%
	Con frecuencia	46	80.7%
	Siempre	7	12.3%
	Total	57	100.0%

En la tabla 8 se presenta datos relacionados con la percepción de los participantes sobre el liderazgo del director y el desempeño del docente. En relación con el liderazgo del director, la mayoría de los participantes (66.0%) indica que este se presenta con frecuencia, seguido por un 25.2% que lo percibe siempre. En contraste, el 0.3% indica que nunca experimenta este tipo de liderazgo. En cuanto al desempeño del docente, la mayoría de los participantes (52.9%) percibe que siempre es bueno, seguido por un 38.3% que lo experimenta con frecuencia. Por otro lado, el 0.9% indica que casi nunca experimenta un buen desempeño docente. En resumen, los resultados sugieren una percepción mayoritariamente positiva tanto

del liderazgo del director como del desempeño del docente, aunque existe una pequeña proporción que experimenta estas dimensiones de manera menos favorable.

**Tabla 8**

*Análisis descriptivo de las variables de estudio-percepción de los padres*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo del director	Nunca	1	0.3%
	Casi nunca	2	0.6%
	A veces	26	7.9%
	Con frecuencia	217	66.0%
	Siempre	83	25.2%
Desempeño del docente	Nunca	0	0.0%
	Casi nunca	3	0.9%
	A veces	26	7.9%
	Con frecuencia	126	38.3%
	Siempre	174	52.9%
	Total	329	100.0%

### Prueba de Normalidad

La tabla 9 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: liderazgo del director y desempeño del docente con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

**Tabla 9**

*Análisis de normalidad*

Variables	0.149161267		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del director	0.149	57	0.003
Liderazgo autoritario coercitivo	0.202	57	0.000

Liderazgo autoritario benévolo	0.139	57	0.008
Liderazgo consultivo	0.212	57	0.000
Liderazgo participativo	0.152	57	0.002
Desempeño del docente	0.121	57	0.036
Responsabilidad	0.093	57	,200*
Participación	0.128	57	0.021
Motivación	0.189	57	0.000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Resultado y Análisis de Coeficiente de Correlación

En la tabla 10 se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de desempeño del docente y liderazgo del director (LD) con un nivel de relación alta, directo y significativa ( $r = .735$ ,  $p < .05$ ). De igual forma, una relación moderada, directa y significativa con Liderazgo autoritario coercitivo (LAC) ( $r = .694$ ,  $p < .05$ ), una relación moderada, directa y significativa con Liderazgo autoritario benévolo (LAB) ( $r = .668$ ,  $p < .05$ ), una relación moderada, directa y significativa con Liderazgo consultivo (LC) ( $r = .513$ ,  $p < .05$ ), finalmente una relación baja, directa y significativa con Liderazgo participativo (LP) ( $r = .353$ ,  $p < .05$ ). Esto implica que un desempeño de los docentes se asocia con un mejor liderazgo más efectivo y participativo por parte del director.

### Contrastación de Hipótesis General

En la contrastación de hipótesis, según Balderas (2004), los datos de esta investigación no paramétricos; por lo que, para el desarrollo de la investigación será aplicada para la prueba de Rho de Spearman.

#### - Planteamiento de hipótesis general:

Ho: No existe una relación significativa entre liderazgo del director y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo del director y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Estadística de prueba:** Por ser datos no paramétricos, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman.

**Cálculo de P – valor:**

**Tabla 10**

*Relación entre liderazgo del director y desempeño del docente*

Desempeño del docente		
Liderazgo del director	Rho de Spearman	p valor
	0.735	0.001

### **Regla de decisión**

Si el p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## **Decisión**

Según al análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman se tiene el resultado de 0,001 el que es menor al Alfa 0,05 con lo que se concluye que, si existe relación entre liderazgo del director y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

### ***Contrastación de Hipótesis Específica 1***

#### **Planteamiento de hipótesis específica 1**

Ho: No existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Estadística de prueba:** Por ser datos no paramétricos, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman.

## Cálculo de P – valor

**Tabla 11**

*Relación entre las liderazgos autoritario coercitivo y desempeño del docente*

Desempeño del docente		
Liderazgo autoritario coercitivo	Rho de Spearman	p valor
	0.694	0.001

### Regla de decisión:

Si el p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Decisión

Según al análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman se tiene el resultado de 0,001 el que es menor al Alfa 0,05 con lo que se concluye que, si existe relación entre liderazgo autoritario coercitivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

### *Contrastación de Hipótesis Específica 2*

#### **Planteamiento de hipótesis específica 2:**

Ho: No existe una relación significativa entre liderazgo autoritario benévolo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo autoritario benévolo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Estadística de prueba:** Por ser datos no paramétricos, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman.

**Cálculo de P – valor**

**Tabla 12**

*Relación entre liderazgo autoritario benévolo y desempeño del docente*

Desempeño del docente		
	Rho de Spearman	p valor
Liderazgo autoritario benévolo	0.668	0.001

**Regla de decisión:**

Si el p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Decisión**

Según al análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman se tiene el resultado de 0,001 el que es menor al Alfa 0,05 con lo que se concluye que, si existe relación entre liderazgo autoritario benévolo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

### ***Contrastación de Hipótesis Específica 3***

#### **Planteamiento de hipótesis específica 3:**

Ho: No existe una relación significativa entre liderazgo consultivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo consultivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Estadística de prueba:** Por ser datos no paramétricos, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman.

**Cálculo de P – valor**

**Tabla 13**

*Relación entre liderazgo consultivo y desempeño del docente*

Desempeño del docente		
Liderazgo consultivo	Rho de Spearman	p valor
	0.513	0.001

**Regla de decisión:**

Si el p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Decisión**

Según al análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman se tiene el resultado de 0,001 el que es menor al Alfa 0,05 con lo que se concluye que, si existe relación entre liderazgo autoritario consultivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2020.

***Contrastación de Hipótesis Específica 4*****Planteamiento de Hipótesis Específica 4:**

Ho: No existe una relación significativa entre liderazgo participativo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre liderazgo participativo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Estadística de prueba:** Por ser datos no paramétricos, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman.

**Cálculo de P – valor**

**Tabla 14**

*Relación entre liderazgo participativo y desempeño del docente*

Desempeño del docente		
Liderazgo participación	Rho de Spearman	p valor
	0.353	0.001

**Regla de decisión:**

Si el p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ), se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Si el p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Decisión**

Según al análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman se tiene el resultado de 0,001 el que es menor al Alfa 0,05 con lo que se concluye que, si existe relación entre liderazgo participativo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.

## **Discusión**

La presente investigación se enmarca en determinar la relación entre el liderazgo del director y desempeño docente de la institución ya mencionada. Los resultados del análisis descriptivo de las variables relacionadas con la percepción del liderazgo del director y el desempeño docente muestran patrones claros. En general, el 77.2% de los docentes percibe el liderazgo del director "a veces", lo cual es en su mayoría y sólo el 22.8% "con frecuencia", mientras que ningún docente lo percibe "siempre" o "nunca". Por otro lado, en cuanto al desempeño docente, el 78.9% de los docentes lo considera positivo "con frecuencia" y el 17.5% "siempre", indicando una correlación entre el liderazgo inclusivo y el buen desempeño. Asimismo, respecto a la percepción de los padres muestra una evaluación mayoritariamente favorable tanto del liderazgo del director como del desempeño docente. La mayoría de los padres (66.0%) perciben que el director ejerce un liderazgo efectivo "con frecuencia" y el 25.2% "siempre". Estos hallazgos destacan una percepción comunitaria alineada en cuanto a la calidad del liderazgo y la enseñanza, subrayando la importancia de un liderazgo sólido en la educación. Por otro lado, respecto a las pruebas de normalidad y el coeficiente de correlación de Rho Spearman confirman relaciones significativas entre las diversas formas de liderazgo y el desempeño docente. Especialmente es notable la alta correlación entre el liderazgo del director y el desempeño docente ( $r = 0.735$ ,  $p < 0.05$ ).

Los estudios recientes destacan la importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente, revelando una serie de patrones consistentes en diferentes contextos y situaciones. Los resultados obtenidos por Cáceres (2022a), Galvez (2024a), Sánchez (2020a) y Cucho (2020a) proporcionan una visión comprensiva sobre cómo diversos estilos y enfoques de liderazgo impactan el rendimiento de los docentes. En su investigación, Cáceres (2022b) evaluó la relación entre distintos estilos de liderazgo directivo y el desempeño de 110 profesores del nivel secundario en la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela, en Tacna. Cáceres identificó que los estilos autoritario-coercitivo, autoritario-benevolente, consultivo y participativo estaban significativamente correlacionados con el desempeño docente, con coeficientes que oscilaron entre 0.55 y 0.59. Estos resultados sugieren que un liderazgo efectivo, independientemente de su estilo específico, puede mejorar el rendimiento del profesorado. Esta consistencia en los hallazgos refuerza la idea de que la efectividad del liderazgo no está necesariamente ligada a un estilo particular, sino que puede manifestarse en diversas formas de gestión directiva. De forma similar, el estudio de Galvez (2024b), realizado en las Instituciones Educativas del Nivel Primario del Distrito de Chiara, Ayacucho, mostró una correlación positiva significativa ( $T_b = 0.440$ ,  $p = 0.024$ ) entre el liderazgo de los directores y el desempeño de 49 maestros de nivel primario. El investigador encontró que el rendimiento docente mejoraba cuando los directores ejercían un liderazgo activo y participativo, destacando la importancia de una gestión directiva adaptada a entornos educativos rurales y con recursos limitados. Este hallazgo refuerza la noción de que un liderazgo adaptativo puede tener un impacto positivo significativo en contextos con desafíos específicos.

Por otro lado, Sánchez (2020b) exploró la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en un contexto de enseñanza remota durante la pandemia de COVID-19. En una muestra de 81 docentes de educación secundaria, Sánchez encontró que un 59% de los profesores se desempeñaba a nivel inicial. Los resultados indicaron que un liderazgo basado en habilidades digitales, comunicación clara y confianza tenía un efecto positivo en el rendimiento docente en entornos virtuales. El estudio recomendó el desarrollo de competencias tecnológicas para los directores, dado que las habilidades digitales y la comunicación son cruciales en la enseñanza remota, un contexto en el que la efectividad del liderazgo se ve particularmente desafiada.

De manera concordante, Cucho (2020b) investigó el liderazgo directivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia en instituciones educativas de Pucallpa. Utilizando un diseño cuantitativo, Cucho halló una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.723 y una significancia bilateral de 0.00. El estudio mostró que el 43.1% de los docentes presentó un desempeño alto y el 56.9% un desempeño bueno, sugiriendo que el apoyo y liderazgo efectivo de los directores facilitó la adaptación de los docentes a la enseñanza remota. Estos resultados subrayan la importancia del liderazgo directivo durante momentos de crisis, donde habilidades como la comunicación, la adaptación y la empatía son esenciales para mantener la calidad educativa. El contraste de estos estudios los estudios analizados reflejan una imagen coherente sobre el impacto positivo del liderazgo directivo en el desempeño docente. Tanto en contextos de enseñanza presencial como remota, y en entornos con recursos variados, el liderazgo eficaz se ha mostrado como un factor crucial para la mejora del rendimiento académico. Estos hallazgos destacan la necesidad de adaptar las estrategias de

liderazgo a las circunstancias específicas del entorno educativo, y refuerzan la importancia de desarrollar competencias de liderazgo que puedan responder a los desafíos dinámicos del contexto educativo.

Por otro lado, Pérez et al. (2003a) realizaron una investigación en Colombia que exploró cómo los diferentes estilos de liderazgo afectan el rendimiento estudiantil. Utilizando un enfoque cualitativo con entrevistas semiestructuradas y grupos focales, el estudio identificó tres categorías clave: estilo de liderazgo, acciones del liderazgo y rol del líder. Los resultados mostraron que los estilos de liderazgo tienen un impacto variable en el desempeño académico, subrayando la importancia de adaptar las prácticas de liderazgo a las necesidades y características del contexto educativo. La triangulación de los datos permitió obtener una comprensión más profunda sobre cómo las diferentes formas de liderazgo afectan el aprendizaje, sugiriendo que un liderazgo flexible y adaptativo es crucial para abordar los desafíos específicos del entorno escolar.

En contraste, el estudio de Llamas (2022a) ha realizado también un estudio en Colombia, donde se centra en la relación entre el liderazgo educativo y la satisfacción laboral de los docentes en El Carmen de Bolívar. Este estudio, con una muestra de 210 docentes y utilizando cuestionarios sobre liderazgo y satisfacción laboral, identificó cuatro elementos clave: gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente. Los resultados, analizados mediante regresión y coeficiente de correlación de Pearson, revelaron una correlación positiva significativa entre el liderazgo educativo y la satisfacción laboral docente. Esto destaca que un liderazgo efectivo no solo mejora el desempeño docente, sino que también tiene un impacto positivo en la satisfacción y motivación de los docentes, lo que a su vez contribuye a una mejor calidad educativa.

Comparando ambos estudios, se observa que, mientras Pérez et al. (2003b) se enfocaron en la relación entre estilos de liderazgo y desempeño académico, Llamas (2020) exploró la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes. Ambos enfoques subrayan la importancia del liderazgo en el contexto educativo, aunque desde perspectivas diferentes. Pérez et al. (2003c) resaltan la necesidad de adaptar el liderazgo a las características del entorno para mejorar el rendimiento estudiantil, mientras que Llamas (2022b) enfatiza la importancia de un liderazgo que fomente la satisfacción y motivación de los docentes.

Estos hallazgos sugieren que un enfoque integral del liderazgo educativo, que combine la adaptación a las necesidades del entorno y el apoyo a la satisfacción laboral de los docentes, podría ser más eficaz para mejorar tanto el desempeño académico de los estudiantes como la calidad de vida laboral de los docentes. La adaptación de los estilos de liderazgo a las circunstancias específicas del contexto escolar y el fomento de un ambiente de trabajo positivo son elementos clave que pueden contribuir a una mejora general en el ámbito educativo. Finalmente, ambos estudios refuerzan la idea de que el liderazgo educativo juega un papel crucial en el éxito académico y la satisfacción laboral, pero también indican que se requiere un enfoque flexible y adaptativo para abordar los diversos desafíos y necesidades presentes en los contextos educativos. Estos estudios destacan cómo el liderazgo en las instituciones educativas tiene un impacto directo y medible en el desempeño de los docentes, y sugieren que estilos de liderazgo participativos y transformacionales son particularmente efectivos en diferentes contextos educativos. Asimismo, estos resultados resaltan la importancia de fomentar un liderazgo participativo y consultivo para mejorar el desempeño de los docentes y, en última instancia, la calidad educativa.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

En relación con los objetivos e hipótesis planteadas se establece las siguientes conclusiones:

1. Considerando el objetivo general y los resultados obtenidos se puede indicar una percepción mayoritariamente positiva del liderazgo del director y del desempeño docente en el Colegio Nacionalizado los Centauros. La mayoría de los docentes (77.2%) perciben el liderazgo del director como "a veces" presente, y un 22.8% lo considera "con frecuencia". De manera similar, la mayoría de los padres (66.0%) también perciben este liderazgo "con frecuencia" y un 25.2% "siempre". En cuanto al desempeño docente, tanto docentes como padres tienen una percepción positiva: el 78.9% de los docentes y el 52.9% de los padres consideran el desempeño como "con frecuencia" y "siempre" bueno. Estos resultados sugieren que un liderazgo positivo del director está asociado con un desempeño docente generalmente alto.
2. Respecto al objetivo específico Liderazgo Autoritario Coercitivo y el Desempeño Docente: La percepción del liderazgo autoritario coercitivo entre los docentes muestra que un 87.7% lo experimenta "a veces", mientras que solo un 7.0% lo percibe "con frecuencia". No se observa una percepción de este estilo de liderazgo como "siempre" presente. Esta relación sugiere que, aunque el liderazgo coercitivo no es dominante, tiene una presencia moderada en el ambiente escolar. La relación moderada y significativa entre este estilo de liderazgo y el desempeño docente ( $r = .694$ ) indica que, a pesar de su prevalencia moderada, el liderazgo coercitivo puede impactar de manera significativa el desempeño de los docentes.

3. Asimismo, en relación entre el Liderazgo Autoritario Benévolo y el Desempeño

Docente: El liderazgo autoritario benévolo es percibido por un 84.2% de los docentes "a veces" y por un 10.5% "con frecuencia". Al igual que con el estilo coercitivo, no se observa una percepción de este estilo como "siempre" presente. La relación moderada y significativa entre el liderazgo autoritario benévolo y el desempeño docente ( $r = .668$ ) sugiere que, aunque este estilo de liderazgo es menos frecuente, también tiene una influencia significativa en el desempeño docente, similar al liderazgo coercitivo.

4. Finalmente, respecto a la relación entre el Liderazgo Consultivo y Participativo y el

Desempeño Docente: El liderazgo consultivo es percibido "a veces" por el 82.5% de los docentes y "con frecuencia" por un 5.3%. La relación moderada y significativa entre este estilo de liderazgo y el desempeño docente ( $r = .513$ ) indica que, aunque el liderazgo consultivo está presente en menor medida, también tiene un impacto positivo en el desempeño docente. En contraste, el liderazgo participativo es percibido de manera más positiva, con un 71.9% de los docentes indicando que ocurre "con frecuencia" y un 19.3% "siempre". La relación baja pero significativa entre el liderazgo participativo y el desempeño docente ( $r = .353$ ) sugiere que, aunque este estilo de liderazgo tiene un impacto positivo, su influencia es menor en comparación con los estilos autoritarios. Sin embargo, la alta percepción positiva del liderazgo participativo entre los docentes indica su valor potencial en la mejora del desempeño docente.

### **Recomendaciones**

Por lo anteriormente expuesto en la presente investigación se recomienda los siguientes aspectos:

1. Como la investigación operó sobre una muestra de docentes, siendo la investigación de tipo básica con enfoque cuantitativa, sería necesario realizar otros estudios similares de tipo cualitativo, lo cual permitiría recoger mayor cantidad de evidencias directas entre investigador y docente, padres de familia y director.
2. Realizar programas diversos de apoyo o programas que ayuden tanto al director y docentes para que de esa manera tengan un mayor acercamiento entre ambos y se trabaje de manera unida hacia un mismo objetivo.
3. Se recomienda realizar investigaciones pre o cuasi experimental para resultados que muestren cercanía a la población en estudio
4. Proponer a los docentes desarrollar talleres como: el liderazgo transformacional para directores, gestión del tiempo y productividad, evaluación constante y retroalimentación efectiva, desarrollo de competencias emocionales en la gestión escolar, y otros.
5. Asimismo, Incentivar la participación de los padres de familia a reuniones mensuales donde en la motivación de sus hijos para producir textos escritos narrativos diversos, utilizando léxicos adquiridos y no adquiridos. Este hecho puede desarrollarse en casa y fuera de ella desde temprana edad.

## Referencias

- Acosta, F. A. P., Acosta, J., Suárez, R., & Rojas, Y. (2017). Identificación de Estilos de Liderazgo con Datos Aportados por EEG. *Newman Business Review*, 3(2), 113-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8181118>
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias*. Buenos Aires: GRANICA.
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. Lima, Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio institucional. <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Argos, J., & Ezquerro, P. (2014). *Liderazgo y educación*. Cantabria-España: Santander.
- Barrios, C., Iranzo, P., & Tierno, J. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona* [Tesis doctoral, Universidad Rovira I Virgili]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/403206/TESI.pdf?sequence=1>
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. Una nueva mirada. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11 (2), 60-86. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55127024003>
- Bravo Ponce, C. R. (2023). *Liderazgo pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio municipal de la VI región* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad católica de Chile]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21539>

- Cáceres Tesén, L. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2501>
- Castillo Ortiz, A. (2005). *Liderazgo administrativo: Reto para el director de escuelas del siglo XXI*. Obtenido de:  
[http://www.educando.edu.do/files/7813/3675/7766/El\\_liderazgo\\_en\\_la\\_administracin\\_educativa.pdf](http://www.educando.edu.do/files/7813/3675/7766/El_liderazgo_en_la_administracin_educativa.pdf)
- Castillo Vásquez, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de los docentes* [Tesis de maestría Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/1107>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Instituto pedagogía Popular.
- Contreras Bello, Y. (2011). Organización, planeación y administración educativa. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 2 (2), enero-junio, 2011, pp. 88-103.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751800008>
- Coulter, R. (2007). *Administración y control de calidad*. México: Pearson Custom Publishing.
- Cucho Hipolo, E. (2020). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa* [Tesis de maestría, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio institucional.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/20632>
- Estrada Mejía, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 13 (34), 343-348. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934058>

Evans, J., & Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. Mexico, D.F.: Cengage Learning.

Galvez Jayo, L. (2024). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Chiara* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6283>

Horn Kupfer, A. (Octubre de 2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10486/660235>

Jaime Cuadros, P., Cáceres Reche, M., & Alonso Garcia, S. (2015). El liderazgo docente y directivo en los programas técnicos- tecnológicos de la universidad cooperativa de Bucaramanga (Colombia). *European Scientific Journal, ESJ*, 11(19), 1857- 7431. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5927>

Ley General de Educación (2003). 29 de julio del 2003. Diario oficial El Peruano.

Llamas Beltrán, W. (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral, en docentes de las instituciones educativas de “El Carmen de Bolívar”, Colombia, 2020. *Paidagogo*, 4 (2), 4-21. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/128/382>

López Alfaro, P. & Gallegos Araya, V. (2019). *Gestión de organizaciones educativas: una mirada desde el liderazgo distribuido*. RIL editores.

- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012-2013*. Obtenido de <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39417.pdf>
- Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: lo que todo líder debe saber*. Nashville, Tennessee, EE.UU: Grupo Nelson.
- Mestanza Saavedra, S. (2017). El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Las Mercedes del Cercado de Lima. *Revista Científica Pakamuros*, 11(2). <https://doi.org/10.37787/9ynqej84>
- Monárrez Vásquez, H., & Jaik Dipp, A. (2016). *El clima escolar y su relación con el liderazgo directivo en el nivel básico*. Durango México: Línea Editorial ReDie. <https://redie.org.mx/posts/climesc.pdf>
- Montenegro Aldana, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Recuperado el febrero de 2018, de Un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002327/232799s.pdf>
- Ortiz Berrios, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico en los procesos de gestión educativa, en los centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, Las Americas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central* [Tesis de maestría, Universidad

Pedagógica Nacional “Francisco Morazal”. Repositorio institucional.

<https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcv1431>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Peorson Prentice.

Pérez Pertuz, J., Cardona Pérez, H., & Cardona Pérez, Y. (2023). *Estilos de liderazgo docente:*

*un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia.*

*Apuntes de Ciencia & Sociedad, 11* (1).

<https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/794/733>

Redolfo Aguilar, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en*

*las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-*

*departamento de Junín-2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique

Guzmán y Valle]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/365>

Robbins, A., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo.*

Mexico: Pearson Educación.

Rodriguez, K. (2015). *Breve historia del liderazgo*. Obtenido de

<https://lidereseducativos.wordpress.com/2015/06/26/26/>

Rojas, A., & Gaspar , F. (2006). Bases de liderazgo en educación. *UNESCO*.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>

Salazar, A., & Paravic, T. (2005). Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de

instituciones públicas. Santiago: Revista Médica de Chile. Revista médica de Chile,

113 (3), 315-322. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872005000300007>


- Sánchez Luján, P. (2020). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú*, 2020 [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Steger, W. (2010). *Manual de la Iglesia Adventista*. Argentina: Asociación Casa Editora.
- Thomas, N. (2014). *Liderazgo*. Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América: Grupo Nelson, Inc.
- Trujillo Rodríguez, M. (2015). *La evaluación del desempeño*. [Tesis de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio institucional. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/393>
- Ulloa Garrido, J., Nail Kroyer, O., Castro Hidalgo, A., & Muñoz, M. (2011). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 38(1), 121-129. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052012000100007>
- White, H.E. (1995). *Profetas y reyes*. EE.UU: Academy Enterprises.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2002). *The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders*. McGraw Hill.





<p>que causa malestar frente al desempeño docente y por ende muchos no están contentos con ellos.</p>	<p>del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?</p> <p>¿En qué medida el liderazgo consultivo del director se relaciona con el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?</p> <p>¿En qué medida el liderazgo participativo del director se relaciona con el desempeño de los docentes del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022?</p>	<p>el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo consultivo del director y el desempeño del docente del colegio nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo participativo del director y el desempeño de los docentes del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.</p>	<p>y el desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo consultivo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre liderazgo participativo y desempeño del docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2022.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Desempeño docente</p>	<p><b>Responsabilidad</b></p> <p><b>Participación</b></p> <p><b>Motivación</b></p>	<p>Asimismo, la mejoría de datos obtenidos ayudará a la toma de decisiones para mejorar respecto al liderazgo y desempeño docente de los estudiantes del Colegio Nacionalizado los Centauros del Municipio de Vista Hermosa.</p>	<p>lugar.</p>
---	---	--	---	---	--	--	---------------

## Instrumento/s de investigación

	<p><b>UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN</b></p> <p><b>UNIDAD DE POSGRADO EN EDUCACIÓN</b></p> <p><b>ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b></p>
---	---

### I. INSTRUCCIÓN

Estimado profesor: este instrumento está diseñado con el propósito de conocer sobre el Liderazgo Pedagógico del Director y Desempeño Profesional Docente, por ello pedimos tu valiosa participación respondiendo con total sinceridad a cada pregunta con una X. Recuerde que los datos recolectados se manejarán de manera confidencial y anónima.

### II. DATOS GENERALES

SEXO		TIEMPO DE SERVICIO			
a) Masculino	b) Femenino	a) 1 a 5 años	b) 6 a 10 años	c) 11 a 20 años	d) 21 a más años
GRADO ACADÉMICO		SITUACIÓN LABORAL			
a) Bachiller	a) Contratado tiempo parcial	b) Contratado tiempo completo	c) Empleado		
b) Maestría					
c) Doctorado					
d) Otro					

### III. ESCALAS DE VALORACIÓN:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre

--	--	--

N°	ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	El/la director (a) da instrucciones claras y oportunas al personal a su cargo.	1	2	3	4	5
2	El/la director (a) evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo felicitando al personal por el desempeño.	1	2	3	4	5
3	El/la director (a) brinda confianza solo al personal afín de su gestión.	1	2	3	4	5
4	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el/ la director (a).	1	2	3	4	5
5	Motiva a las docentes para lograr un desempeño laboral favorable con el/la director (a).	1	2	3	4	5
6	El/la director (a) consulta al personal sobre planes y metas institucionales.	1	2	3	4	5
7	El/la director (a) toma en cuenta las sugerencias de todo el personal docente.	1	2	3	4	5
8	El/la director (a) es innovador y visionario.	1	2	3	4	5
9	El/la director (a) prefiere la comunicación escrita a la verbal.	1	2	3	4	5
10	El/la director (a) se preocupa porque los planes y proyectos se cumplan en los plazos establecidos, asumiendo casi todo el control.	1	2	3	4	5
11	El/la director (a) sanciona a los docentes y otros miembros por los errores o incumplimiento de funciones.	1	2	3	4	5
12	Las sanciones por incumplimiento de funciones son raras de parte del director (a).	1	2	3	4	5
13	El/la director (a) reconoce la iniciativa y el desempeño laboral de las docentes.	1	2	3	4	5
14	El/la director (a) involucra a todos los miembros en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
15	El/la director (a) distribuye la carga pedagógica considerando las opiniones de los docentes.	1	2	3	4	5
16	El/la director (a) toma una actitud imponente para solucionar	1	2	3	4	5

	problemas					
17	El/la director (a) toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	1	2	3	4	5
18	El/la director (a) escucha solamente a quien desea escuchar.	1	2	3	4	5
19	El/la director (a) se dirige de manera cortés al dar indicaciones a su personal.	1	2	3	4	5
20	El/la director (a) ejerce su gestión de manera vertical.	1	2	3	4	5
21	El/la director (a) da órdenes en forma imperativa.	1	2	3	4	5
22	El/la director (a) reconoce logros de su personal.	1	2	3	4	5
23	El/la director (a) responsabiliza al personal docente de funciones que no le competen.	1	2	3	4	5
24	El/la director (a) reconoce errores propios y responsabilidades.	1	2	3	4	5
25	Cuando el/la director (a) da una indicación, espera que esta sea cumplida en el acto sin importar opiniones.	1	2	3	4	5
26	El/la director (a) promueve un clima institucional adecuado.	1	2	3	4	5
27	El/la director (a) posibilita tiempo al personal para la planificación pedagógica, trabajando en equipo.	1	2	3	4	5
28	El/la director (a) delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	1	2	3	4	5
29	El/la director (a) comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	1	2	3	4	5
30	El/la director (a) logra cumplimiento de las actividades y objetivos mediante intercambios y acuerdos tomados.	1	2	3	4	5
31	El/la director (a) aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades de aprendizajes fuera de la institución,	1	2	3	4	5
32	El/la director (a) permite al personal decidir sobre aspectos relacionados a su desempeño.	1	2	3	4	5
33	El/la director (a) exige obediencia porque es la autoridad.	1	2	3	4	5
34	El/la director (a) da publicidad a los éxitos académicos o	1	2	3	4	5

	profesionales del personal de la institución					
<b>35</b>	Desafía lo establecido argumentando ser el director.	1	2	3	4	5
<b>36</b>	El/la director (a) mantiene una comunicación permanente con su personal para el éxito de la institución.	1	2	3	4	5
<b>37</b>	La comunicación entre director y personal es limitada.	1	2	3	4	5
<b>38</b>	El/la director (a) ignora cuando su personal se dirige a él o ella.	1	2	3	4	5
<b>39</b>	El/la director (a) considera las sugerencias del personal docente de poca importancia.	1	2	3	4	5
<b>40</b>	El/la director (a) busca solucionar los conflictos existentes entre el personal de la institución.	1	2	3	4	5
<b>41</b>	Sus decisiones son incuestionables de parte de él/la director (a).	1	2	3	4	5
<b>42</b>	Las sanciones por parte de él/la director (a) a aplicarse son decididas en grupo.	1	2	3	4	5
<b>43</b>	La comunicación entre el/la director (a) y los docentes es flexible y se adecua de acuerdo a las circunstancias.	1	2	3	4	5
<b>44</b>	El/la director (a) tolera muy poco las reuniones interpersonales.	1	2	3	4	5
<b>45</b>	El/la director (a) genera un clima laboral inseguro entre los miembros de la institución.	1	2	3	4	5
<b>46</b>	El/la director (a) toma las decisiones importantes solo (a); delegando a las docentes aquellas sencillas y rutinarias.	1	2	3	4	5
<b>47</b>	El/la director (a) desarrolla su gestión no tomando en cuenta la experiencia de su personal.	1	2	3	4	5
<b>48</b>	El/la director (a) busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	1	2	3	4	5
<b>49</b>	El/la director (a) acepta los desafíos para la mejora institucional trabajando en equipo.	1	2	3	4	5



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO EN EDUCACIÓN**  
**FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL**  
**DOCENTE**

### **I. INSTRUCCIÓN**

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar información sobre el desempeño laboral docente de la institución en estudio. Asimismo, los datos recolectados se manejarán de manera confidencial y anónima.

### **II. DATOS GENERALES**

SEXO		TIEMPO DE SERVICIO			
a) Masculino	b) Femenino	a) 1 a 5 años	b) 6 a 10 años	c) 11 a 20 años	d) 21 a más años
GRADO ACADÉMICO		SITUACIÓN LABORAL			
a) Bachiller	a) Contratado tiempo parcial	b) Contratado tiempo completo	c) Empleado		
b) Maestría					
c) Doctorado					
d) Otro					

### **III. ESCALAS DE VALORACIÓN:**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre

--	--	--

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Cuenta con su Carpeta Pedagógica actualizada.	1	2	3	4	5
2	Cuenta con su programación de la sesión de clase observada.	1	2	3	4	5
3	Tiene ambientadas las áreas y sectores de su aula de acuerdo a la Unidad de Aprendizaje.	1	2	3	4	5
4	Maneja adecuadamente los recursos pedagógicos.	1	2	3	4	5
5	Cuenta con sus registros de evaluación del progreso de los niños.	1	2	3	4	5
6	Tiene los documentos de los niños actualizados.	1	2	3	4	5
7	Inicia y termina sus labores puntualmente.	1	2	3	4	5
8	Asiste puntualmente a las actividades diversas que realiza la institución.	1	2	3	4	5
9	Presenta a la dirección los documentos pedagógicos en el plazo establecido.	1	2	3	4	5
10	Tiene inasistencia a la institución sin informar oportunamente.	1	2	3	4	5
11	Solicita constantemente permisos durante la jornada laboral.	1	2	3	4	5
12	Llega tarde al aula y trabajo.	1	2	3	4	5
13	Reacciona inadecuadamente ante las quejas de los padres.	1	2	3	4	5
14	Mantiene una adecuada relación con la director (a).	1	2	3	4	5
15	Mantiene una adecuada relación con el personal de la institución.	1	2	3	4	5
16	Atiende inmediatamente a los alumnos que lo requieren.	1	2	3	4	5
17	Trabaja adecuadamente en equipo.	1	2	3	4	5
18	Trabaja en armonía con los estudiantes con quien comparte el aula.	1	2	3	4	5
19	Asiste a las reuniones técnicos pedagógicos programados por la dirección.	1	2	3	4	5
20	Muestra interés por participar en cursos y capacitaciones organizados por el Ministerio de Educación Nacional.	1	2	3	4	5

21	Se preocupa por mejorar su nivel profesional.	1	2	3	4	5
22	Participa de las actividades contenidas en la calendarización anual.	1	2	3	4	5
23	Participa de la elaboración de documentos institucionales.	1	2	3	4	5
24	Aporta ideas de mejora institucional en las reuniones pedagógicas.	1	2	3	4	5
25	Participa de las reuniones sociales de la institución.	1	2	3	4	5
26	El ambiente físico de su institución educativa le favorece en su desempeño.	1	2	3	4	5
27	Tiene libertad para elegir su método de trabajo.	1	2	3	4	5
28	Comparte las ideas y decisiones de la director (a).	1	2	3	4	5
29	Es reconocida ante sus colegas por parte de la director (a) por la labor que desempeña.	1	2	3	4	5
30	Está de acuerdo con las decisiones que toma el director (a) en la gestión de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO EN EDUCACIÓN**  
**ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **IV. INSTRUCCIÓN**

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre el liderazgo del director y el desempeño laboral docente. Para ello, marque con una X según corresponda. Asimismo, los datos recolectados se manejarán de manera confidencial y anónima.

#### **V. DATOS GENERALES**

SEXO		OCUPACIÓN
a)Masculino	b)Femenino	
EDAD DEL PADRE/MADRE O APOREDADO		EDAD HIJO (A)

#### **VI. ESCALAS DE VALORACIÓN:**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre

RESPECTO AL DIRECTOR (A)		
N°	ITEMS	ESCALAS

1	Toma en cuenta las sugerencias de los padres de familia	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
2	Brinda confianza a los padres de familia atendiéndolos cuando se le solicita.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
3	Soluciona los conflictos que se presentan con los padres de la institución	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
4	Se dirige a los profesores del colegio con respeto.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
5	Se preocupa porque las docentes cumplan su labor con los estudiantes.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
6	Reconoce ante los padres los logros y el trabajo que desempeñan los docentes.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
7	Toma una actitud decidida para solucionar problemas	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
8	Escucha solamente a quien desea escuchar.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
9	Dialoga y coordina con los padres las actividades y sucesos de la institución.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
10	Aprueba y apoya las visitas de estudio, paseos y demás actividades de la institución	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
11	Su comunicación con los padres de familia es muy poca.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
<b>RESPECTO A LOS DOCENTES</b>						
12	Atienden inmediatamente a los alumnos cuando llegan a la Institución Educativa.	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5
13	Tienen adornadas las aulas de acuerdo al trabajo que realiza.	Nunca 1	Casi nunca	A veces 3	Con frecuencia 4	Siempre 5

			2			
14	Inician y terminan sus labores puntualmente.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
15	Asisten puntualmente a las actividades festivas que realiza la institución.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
16	Faltan a trabajar frecuentemente.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
17	Llegan a tiempo al trabajo.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
18	Reaccionan adecuadamente ante las quejas de los padres.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
19	Mantienen buenas relaciones entre personal de la institución.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
20	Muestran interés por capacitarse en bien de los estudiantes.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
21	Son reconocidas ante sus colegas por parte del/ la director (a) por la labor que desempeña.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5
22	Realizan su labor siempre con buen ánimo.	Nunca 1	Casi nunca  2	A veces  3	Con frecuencia  4	Siempre  5

### 3. Clasificación de Items según las dimensiones – Test Liderazgo del director

Items	Dimensión
14	<b>Liderazgo Autoritario Coercitivo</b>
16	
17	
19	
9	
20	
21	
26	
38	
15	
22	
24	
23	
25	
<b>Total</b>	<b>14</b>

Items	Dimensión
10	<b>Liderazgo Autoritario Benévolo</b>
46	
47	
7	
37	
39	

18	
4	
11	
40	
44	
45	
30	
Total	13

Items	Dimensión
6	<b>Liderazgo Autoritario Consultivo</b>
32	
39	
3	
41	
43	
2	
12	
33	
42	
<b>Total</b>	<b>10</b>

Items	Dimensión
28	<b>Liderazgo Autoritario Participativo</b>
29	
31	
1	
13	
34	
35	
36	
5	
8	
27	
48	
49	
<b>Total</b>	

#### 4. Clasificación de Items según las dimensiones – Test Desempeño Laboral

Items	Dimensión
13	
14	
15	
16	

28	<b>Motivación para el trabajo</b>
29	
25	
26	
27	
30	
<b>Total</b>	<b>10</b>

<b>Items</b>	<b>Dimensión</b>
15	<b>Responsabilidad</b>
2	
36	
44	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

8	
9	
10	
<b>Total</b>	<b>14</b>

<b>Items</b>	<b>Dimensión</b>
17	<b>Participación</b>
18	
19	
22	
23	
24	
20	
21	
<b>Total</b>	<b>8</b>

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



DEPARTAMENTO DEL META  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LOS CENTAUROS"  
 NIT. 822.006.293-0  
 Aprobado mediante Resolución No. 5031 del 17 de octubre de 2018  
 Inscripción Dane 150711000374

Vista Hermosa (Meta), 22 de septiembre de 2020

**EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS CENTAUROS  
 DEL MUNICIPIO DE VISTA HERMOSA (META), COLOMBIA**

### CERTIFICA

Que, la profesora **ANDREA JANINE FONSECA VELASCO** identificada con pasaporte número AN583302, estudiante de la Escuela de Posgrado de la "Universidad Peruana Unión" sede Lima, tiene **AUTORIZACIÓN** para aplicar los instrumentos de la investigación que lleva por título " LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL COLEGIO NACIONALIZADO LOS CENTAUROS DEL MUNICIPIO DE VISTAHERMOSA META, COLOMBIA, 2020.", para optar a su título de Magister en educación con mención en Administración Educativa.

Se expide la presente certificación, a solicitud de la interesada.

Atentamente,

**Esp. LUIS EDUARDO CASTAÑEDA LOZANO**  
 Rector

## VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS



### UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y DESEMPEÑO DOCENTE

**Título de la investigación:** Liderazgo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del Municipio de Vistahermosa: Meta, Colombia, 2021.

**Instrucciones:** Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

**A. De acuerdo**

**D. En desacuerdo**

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
9	La secuencia planteada es adecuada	✓	
10	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
11	Debe considerar otros ítems*		✓

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Dr. Segundo Dávila Gonzales**



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

**Título de la investigación:** Liderazgo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del Municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2021.

**Instrucciones:** Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

**A. De acuerdo**

**D. En desacuerdo**

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
9	La secuencia planteada es adecuada	✓	
10	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
11	Debe considerar otros ítems*		✓

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

---

---

---

---

**Dr. Segundo Dávila Gonzales**



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

**Título de la investigación:** Liderazgo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del Municipio de Vistahermosa: Meta, Colombia, 2021.

**Instrucciones:** Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

**A. De acuerdo**

**D. En desacuerdo**

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
9	La secuencia planteada es adecuada	✓	
10	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
11	Debe considerar otros ítems*		✓

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

---

---

---

---

**Dr. Segundo Dávila Gonzales**



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR  
Y DESEMPEÑO DOCENTE

**Título de la Investigación:** Liderazgo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del Municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2021.

**Instrucciones:** Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
9	La secuencia planteada es adecuada	✓	
10	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
11	Debe considerar otros ítems*		✓

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

---

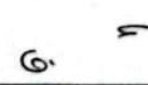
---

---

---

---

---

  
Mg. Edgardo Mugerza



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Título de la Investigación: Liderazgo del director y desempeño docente del Colegio Nacionalizado los Centauros del Municipio de Vista Hermosa: Meta, Colombia, 2021.

Instrucciones: Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

N°	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	/	
2	Los ítems miden las variables de estudio	/	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	/	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	/	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/	
8	El número de ítems por indicador es el adecuado	/	
9	La secuencia planteada es adecuada	✓	
10	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
11	Debe considerar otros ítems*		✓

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
Mg. Edgardo Muguerza