

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ  
CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO**



**TESIS**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20339, UGEL 09, AÑO 2021**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Educación Nivel Secundaria  
Especialidad Ciencias Sociales y Turismo.**

**AUTOR**

**Bach. WENDY EMPERATRIZ ALBORNOZ LAZARO**

**Asesor: M(a). HERMINIA LEON VILCA**

**Huacho – 2022**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20339, UGEL 09, AÑO 2021**

**Bach. WENDY EMPERATRIZ ALBORNOZ LAZARO**

**TESIS**

**Asesor: M(a). HERMINIA LEON VILCA**

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

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN Nivel SECUNDARIA Especialidad:**

**CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO**

## **Dedicatoria**

A mi madre Emilia, quien, en vida, no se cansó y me motivo a ser mejor, a mí padre que a su manera me enseñó lo difícil que es la vida, a mis hermanos Brisseily, Akhamy y Josué, que me enseñaron a ser mamá, por último y no menos importante a Liam y Neyl que se han convertido en mi hogar!!

Wendy Emperatriz Albornoz Lazaro

## **Agradecimiento**

Agradezco a todos los que me apoyaron en este proyecto y anhelo de obtener mi título profesional. Gracias

Wendy Emperatriz Albornoz Lazaro

# Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	viii
<b>Índice de figuras</b> .....	x
<b>Resumen</b> .....	xii
<b>Abstract</b> .....	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xiv
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> .....	1
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	3
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b> .....	3
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b> .....	4
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>2. 1. Antecedentes de la investigación</b> .....	5
<b>2.1.1. Investigaciones internacionales</b> .....	5
<b>2.1.2. Investigaciones nacionales</b> .....	6
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	8
<b>LIDERAZGO</b> .....	8
<b>Definición</b> .....	8

<b>Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo .....</b>	<b>9</b>
<b>Características: .....</b>	<b>13</b>
<b>    DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Definiciones conceptuales.....</b>	<b>20</b>
<b>    Democrático .....</b>	<b>20</b>
<b>    Desempeño: .....</b>	<b>20</b>
<b>    Liderazgo: .....</b>	<b>20</b>
<b>    2.4. Formulación de la hipótesis.....</b>	<b>21</b>
<b>    2.4.1. Hipótesis general .....</b>	<b>21</b>
<b>    2.4.2. Hipótesis específicas.....</b>	<b>21</b>
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>24</b>
<b>    3.1 Diseño metodológico .....</b>	<b>24</b>
<b>    3.2. Población y muestra .....</b>	<b>26</b>
<b>        3.2.1 Población .....</b>	<b>26</b>
<b>        3.2.2 Muestra.....</b>	<b>26</b>
<b>    3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>26</b>
<b>        3.4.1. Técnicas a emplear.....</b>	<b>26</b>
<b>        3.4.2. Descripción de los instrumentos .....</b>	<b>27</b>
<b>    3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....</b>	<b>27</b>
<b>        Instrumentos .....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>

<b>4.1. Análisis de resultados .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>5. 1. DISCUSIÓN.....</b>	<b>51</b>
<b>5. 2. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>5. 3. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO V: FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>55</b>
<b>6. 1. Fuentes Bibliográficas .....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>58</b>
<b>Matriz de consistencia .....</b>	<b>59</b>
<b>ENCUESTA .....</b>	<b>61</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Cuando se toma una decisión dentro de la institución, ¿toman en cuenta su opinión? .....	28
Tabla 2 ¿El director encomienda tareas a través de ordenes? .....	29
Tabla 3 ¿considera usted que el director de la institución genera miedo cuando habla?.....	30
Tabla 4 ¿Los objetivos son fijados en base a la opinión solo del director? .....	31
Tabla 5 ¿considera usted que el director tiene el control de toda la institución? .....	32
Tabla 6 Cuando hay lluvia de ideas, ¿participan todos los docentes? .....	33
Tabla 7 ¿El director agradece las buenas acciones de los docentes?.....	34
Tabla 8 ¿Los objetivos grupales están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes? .....	35
Tabla 9 ¿En las reuniones organizado del director, hay buena comunicación entre docentes? .....	36
Tabla 10 ¿El director delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución? .....	37
Tabla 11 ¿El director encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales? .....	38
Tabla 12 ¿El director controla su grupo de docentes? .....	39
Tabla 13 ¿El director motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas? .....	40
Tabla 14 ¿El director genera seguridad en los docentes? .....	41
Tabla 15 ¿Los docentes aportan soluciones ante cualquier problema, sin consultar al director? .....	42



Tabla 16¿Considera usted que al momento de hacer su programación de clases usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido? .....	43
Tabla 17¿Para realizar su clase motiva a sus alumnos para una mejor comunicación? .....	44
Tabla 18¿Incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad? .....	45
Tabla 19¿Usted siempre actúa con ética dentro de la institución? .....	46
Tabla 20¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales? .....	47
Tabla 21¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales? .....	48
Tabla 22¿Usted cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño?.....	49
Tabla 23¿Usted considera que es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente? .....	50

## Índice de figuras

Figura 1 Cuando se toma una decisión dentro de la institución, ¿toman en cuenta su opinión? .....	28
Figura 2 ¿El director encomienda tareas a través de ordenes? .....	29
Figura 3 ¿considera usted que el director de la institución genera miedo cuando habla? ....	30
Figura 4 ¿Los objetivos son fijados en base a la opinión solo del director? .....	31
Figura 5 ¿considera usted que el director tiene el control de toda la institución? .....	32
Figura 6 Cuando hay lluvia de ideas, ¿participan todos los docentes? .....	33
Figura 7 ¿El director agradece las buenas acciones de los docentes? .....	34
Figura 8 ¿Los objetivos grupales están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes? .....	35
Figura 9 ¿En las reuniones organizado del director, hay buena comunicación entre docentes? .....	36
Figura 10 ¿El director delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución? .....	37
Figura 11 ¿El director encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales? .....	38
Figura 12 ¿El director controla su grupo de docentes? .....	39
Figura 13 ¿El director motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas? .....	40
Figura 14 ¿El director genera seguridad en los docentes? .....	41
Figura 15 ¿Los docentes aportan soluciones ante cualquier problema, sin consultar al director? .....	42

Figura 16¿Considera usted que al momento de hacer su programación de clases usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido? .....	43
Figura 17¿Para realizar su clase motiva a sus alumnos para una mejor comunicación? .....	44
Figura 18¿Incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad? .....	45
Figura 19¿Usted siempre actúa con ética dentro de la institución?.....	46
Figura 20¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales? .....	47
Figura 21¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales? .....	48
Figura 22¿Usted cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño? .....	49
Figura 23¿Usted considera que es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente? .....	50

## Resumen

La presente investigación es titulada “el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021” la cual tiene como **Objetivo:** “Determinar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021”. **Material y método:** Realizado en la Institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache. La población estuvo conformada por 14 docentes de la Institución Educativa Santo Domingo de Apache, 20339. La metodología de investigación es de tipo descriptivo correlacional. El instrumento para medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral es la encuesta para ambas variables. **Conclusiones:** se acepta la hipótesis alternativa “el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021”, y se rechaza a hipótesis nula.

**Palabras claves:** Liderazgo, Desempeño laboral, Directivo

## **Abstract**

The present investigation is entitled "the managerial leadership and the work performance of the teachers of the Educational Institution 20339, Ugel 09, year 2021" which has as its Objective: "To determine the managerial leadership and the work performance of the teachers of the Educational Institution 20339, Ugel 09, year 2021". Material and method: Carried out in Educational Institution No. 20339 – Santo Domingo de Apache. The population consisted of 14 teachers from the Santo Domingo de Apache Educational Institution, 20339. The research methodology is descriptive correlational. The instrument to measure managerial leadership and job performance is the survey for both variables. Conclusions: the alternative hypothesis "managerial leadership is significantly related to the job performance of teachers at Educational Institution 20339, Ugel 09, year 2021" is accepted, and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** Leadership, Work performance, Manager

## INTRODUCCIÓN

La investigación del liderazgo directivo es muy importante para las instituciones educativas ya que depende del tipo de director con el que cuente la institución se va a ver reflejado en el desempeño de los docentes los cuales pueden ser altos y bajos, para medir, se ha visto en la actualidad que los directores optan por ser autoritarios generando bajo desempeño de los docentes y a su vez se refleja en el bajo rendimiento académico de los alumnos es por ello que se plantea la presente investigación que se llevara a cabo en la institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache ya que no es ajena a la situación que se vive a nivel nacional.

Capítulo I: de la introducción, está la justificación de la investigación, los alcances del estudio y el objetivo general y específicos.

Capítulo II: de Marco teórico están las teorías y conceptos de los juegos recreativos y la motivación, que sustentan la investigación, variables, características, teorías para realizar la investigación de manera científica.

Capítulo III: de Metodología, se encuentra el tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación, la población y muestra utilizada en la investigación, además de las técnicas e instrumentos empleados en la adquisición de datos del liderazgo directivo y el desempeño laboral.

Capítulo IV: de los resultados, se presenta las tablas, las figuras con la interpretación y toma de decisiones.

Capítulo V: de la discusión, donde se discute los resultados obtenidos con otros autores.

Capítulo VI: de las conclusiones y recomendaciones, se da a conocer todas las conclusiones a las que se llegó y se realiza algunas recomendaciones acerca del liderazgo directivo y desempeño laboral.

# **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Descripción de la realidad problemática**

A nivel mundial se está viviendo la pandemia por la Covid-19 el cual ha cambiado la manera de enseñanza, ahora se enseña de manera virtual utilizando los diferentes dispositivos conectados a internet para poder realizar las clases.

A nivel nacional se vive la misma situación complicando de una u otra forma la manera es que los líderes llevan adelante su institución o empresa, el líder tiene la tarea de controlar a sus docentes de manera remota, es por ello que se plantea la presente investigación.

La investigación del liderazgo directivo es muy importante para las instituciones educativas ya que depende del tipo de director con el que cuente la institución se va a ver reflejado en el desempeño de los docentes los cuales pueden ser altos y bajos, para medir, se ha visto en la actualidad que los directores optan por ser autoritarios generando bajo desempeño de los docentes y a su vez se refleja en el bajo rendimiento académico de los alumnos es por ello que se plantea la presente investigación que se llevara a cabo en la institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache ya que no es ajena a la situación que se vive a nivel nacional.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?



### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.

Determinar el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.

Determinar el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La justificación del problema en el aspecto metodológico se sustenta en:

**Trascendencia:** el liderazgo Directivo y el desempeño laboral, es una variable de mucha importancia dentro de las clases de educación.

**Utilidad:** Porque resuelve un problema pedagógico.

Los resultados de la investigación va a fortalecer el campo de la pedagogía dentro de la clase de educación de como el liderazgo Directivo influye en el desempeño laboral de los docentes y estos a su vez en el aprendizaje de los niños.

Los docentes de la Institución Educativa N 20339 – Santo Domingo de Apache se verán beneficiados debido a que en base a su opinión se planteará recomendaciones de mejora para aplicarse en la Institución.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

En cuanto a los alcances son los siguientes:

Alcance espacial: Provincia de Huaura.

Alcance temporal: Año 2021.

Alcance temático: Liderazgo Directivo y Desempeño Laboral.

Alcance institucional: 14 docentes de la Institución Educativa N° 20339.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La investigación se ejecutó debido a las facilidades que brindaron los docentes de la Institucion Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache.

### **Técnica**

La investigación tiene todos los requisitos que solicita la Universidad.

### **Ambiental**

Investigación academica, por el cual no perjudica el medio ambiente.

### **Financiera**

El costo que ocasionó el desarrollo de la tesis estuvo financiado por la investigadora.

### **Social**

Se formó un equipo para la investigación que participó de manera eficiente.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2. 1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Urizar Awe (2016) en su tesis titulada *"Estilos De Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz."* En la Universidad Rafael Landívar, su **objetivo** "fue Conocer los estilos de liderazgo de los colaboradores de Restaurante Don Carlos" (p. 22); tuvo como **muestra** el total de su **población** que son 16 colaboradores (p. 25); su **tipo de investigación** fue descriptivo (p. 29); llegó a la **conclusión** que "a través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE, determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio" (p. 36).

Medina (2017) en su tesis titulada "Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo" aprobado por la Universidad Técnica de Ambato; su **objetivo** fue "Analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral dentro de las empresas familiares" (p. 04); su **enfoque de investigación** fue mixto cuantitativo-cualitativo (p. 28); su **tipo de investigación** fue descriptiva-correlacional (p. 29); su **población** fue de 195 empresas (p. 31); su **muestra** fue de 129 empresas (p. 32); llegó a la **conclusión** de que: "Se determinó que el liderazgo patriarcal influye mucho en el desempeño laboral debido a que el líder de la empresa familiar tiene la responsabilidad de diferir con sus subordinados, ya sea motivándolos con recompensas, capacitándolos, en parte tomando medidas correctivas cuando no se cumplan las actividades a cabalidad" (p.

60).

Sánchez (2012) en su tesis denominada *"El Tipo De Liderazgo Del Administrador Educativo Y Su Incidencia En El Desempeño Docente De La Escuela Luis Cordero, Azuay, Primer Periodo Del Año Lectivo 2010- 2011"*, tuvo por **objetivo** “estudiar los tipos de liderazgo de los administradores educativos y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, del Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay”, su **instrumento** que utilizó para su investigación fue el cuestionario semiestructurado, la **conclusión** de este trabajo de investigación es que “el director del establecimiento maneja un estilo de conducción totalitario pues, el 51.4% de los docentes dicen que no son motivados” (p. 80)

### 2.1.2. Investigaciones nacionales

Castillo (2010) en su tesis titulada *"Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009"* aprobado por la Universidad San Ignacio de Loyola; su **objetivo** fue “Establecer la relación existente entre el estilo de Liderazgo de la directora con el desempeño laboral de las docentes del nivel de inicial en la I.E.I. N° 87 Santa Rosa – Callao” (p. 15); su **tipo de investigación** fue ex post facto; su **diseño de investigación** fue descriptivo correlacional (p.48); su **población** fue de 268 personas y su **muestra** fue de 110 padres de familia (p. 49); la **conclusión** que obtuvo de su investigación fue “el estilo de liderazgo adecuado de la directora que puede incrementar favorablemente el desempeño laboral de las docentes es el estilo de liderazgo participativo” (p. 91).

Ortiz y Repuello (2015) en su investigación titulada *"Estilos de Liderazgo y*

*Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015*” aprobada por la Universidad Nacional de Huancavelica; su objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de” Acoria durante el año 2015” (p. 13); su **tipo de investigación** fue no experimental; su **nivel de investigación** fue descriptivo – correlacional (p. 47); su **población** fue la totalidad de colaboradores de la Municipalidad de Acoria y su muestra fue de 60 trabajadores; llegó a la **conclusión** de se concluye que “Estilos de Liderazgo se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral, el cual se demuestra con las pruebas de Rho de Spearman” (p. 72).

Vásquez (2018) en su tesis titulada *“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017 aprobado por la Universidad Cesar Vallejo”*; su **objetivo** fue “Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en una empresa Industrial, Lima 2017” (p. 46); su **enfoque de investigación** fue cualitativa; su **nivel de investigación** fue descriptiva correlacional y su **diseño de investigación** fue no experimental de corte transversal o transeccional (p. 49); su **muestra** fue el total de su **población** de 40 trabajadores (p. 54); llegando a la **conclusión** de que “Existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un  $p < 0.05$ ” (p. 76).

## 2.2. Bases teóricas

### LIDERAZGO

#### Definición

El líder es aquella “Persona que dirige u orienta a un grupo, que reconoce su autoridad y persona, equipo o empresa situados a la cabeza en una clasificación”.

Por su terminación, es común en cuanto al género. (española, 2005, p. 54).

Según Marxell (2005) “El liderazgo es dinámico, y el derecho a dirigir debe ganarse individualmente con cada persona que usted llega a conocer”. (p. 06)

Según Chiavenato (1986) nos indica que:

Debe distinguirse entre el concepto de liderazgo como cualidad personal (la particular combinación de características personales que hacen de un individuo un líder) y el concepto de liderazgo como función (derivado de la distribución del poder en la toma de decisiones internas). empresa). : La calidad de liderazgo de una persona depende no solo de sus propias características, sino también de las características de su entorno. (p. 265)

Según Chiavenato (1986) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 151).

En el campo de la educación, a partir de una institución educativa, el director es el jefe de la institución, quien está a cargo, y luego el director será el encargado de orientar de manera efectiva a los docentes de la institución para que esto se refleje en el desempeño eficiente. de los docentes, lo que a su vez afecta a los estudiantes en los diferentes grados.

Chiavenato (1986) nos señala que la relación entre líder y subordinados se basa

en tres generalizaciones, a saber:

- a) “En nuestra cultura, la mayor parte de las necesidades individuales se satisface a través de las relaciones con otros individuos o con grupos de individuos” (Chiavenato, 1986, p. 152).
- b) “Para cualquier individuo; el proceso de relación con otros individuos es un proceso activo y no pasivo de satisfacción de necesidades” (Chiavenato, 1986, p. 152).
- c) “La vida de cada individuo puede verse como una lucha continua por satisfacer necesidades, aliviar tensiones y mantener el equilibrio” (Chiavenato, 1986, p. 152).

Chiavenato (1986) nos dice:

“Si el liderazgo es una influencia interpersonal, conviene aclarar lo que significa influencia. La influencia es una fuerza psicológica, una transacción interpersonal en la cual una persona actúa con la intención de modificar el comportamiento de otra. Un policía se para en una calle, levanta su mano enguantada de blanco y un conductor aplica”. (p. 152)

### **Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo**

Según Chiavenato (1986) indica que:

Son teorías que estudian el liderazgo a partir del comportamiento de los líderes y sus seguidores, es decir, son las formas en que los líderes dirigen su comportamiento. Mientras que el enfoque de rasgos se refiere a un líder, el enfoque de estilo de liderazgo se refiere al GI y su estilo de comportamiento que exhibe un líder cuando ejerce el liderazgo. (p.157)



Chiavenato (1986) indica que “La principal teoría que busca explicar el liderazgo mediante los estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, hace referencia a tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (p. 157).

**Liderazgo autoritario:** Chiavenato (1986) define que:

Por un lado, el comportamiento de estos grupos muestra una intensa tensión, frustración y sobre todo agresividad, por otro lado, falta espontaneidad, iniciativa y la formación de grupos de amistad. Si bien obviamente disfrutaban de las tareas, no estaban contentos con la situación. Este trabajo se desarrolla solo cuando el líder está presente; en su ausencia, la actividad cesa y los grupos expresan sus emociones reprimidas, dando como resultado un comportamiento indisciplinado y agresivo. (p. 158)

**Características de Liderazgo Autoritario según:** Gestion.org (2001)

- Desconfía de los demás:
 

“Es una emoción humana negativa porque implica inseguridad sobre las acciones que pueda desplegar alguien en el futuro” (Ucha, 2011)
- Ordenar:
 

“Colocar algo o a alguien de acuerdo con un plan o de modo conveniente” (RAE, Rae, 2019).
- Puede llegar a inspirar miedo
 

“el miedo es un mecanismo de defensa, psicológico y fisiológico, que permite al ser vivo mantenerse alejado o a la defensiva y asegurar su supervivencia ante un eventual peligro” (Desconocido, 2016)
- Toma todas las decisiones

“Se conoce como toma de decisiones al proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas” (Perez, 2018)

- No delega las responsabilidades

No le da al “trabajador el poder, la autoridad, la autonomía, la facultad o la responsabilidad para que pueda tomar decisiones, resolver problemas, desempeñar funciones o ejecutar tareas, sin necesidad de que nos tenga que consultar u obtener nuestra aprobación” (Arturo, 2012)

- No comunica

“El proceso comunicativo es esencial para la vida en sociedad: permite que los seres humanos se expresen y compartan información entre sí, establezcan relaciones, lleguen a acuerdos y sean capaces de organizarse” (Delgado, 2020).

- Puede llegar a dar castigos

“Se denomina castigo a una sanción, una pena o una reprimenda que se impone a una persona que ha incurrido en algún tipo de falta” (Perez, 2018)

- Fija objetivos

“Los objetivos son los que van a dirigir el resto de actividades, procesos y acciones que vayamos a emprender, Por lo tanto, una incorrecta fijación va a lastrar el resto de estrategias que empleemos” (Fajardo, 2008).

- Puede llegar a gritar o tener un tono fuerte:

“hace referencia a la levantar el volumen de la voz más de lo normal o lo habitual. Se trata de una forma de expresión que suele vincularse a un determinado estado de ánimo que modifica la comunicación” (Pérez, 2018)

**Liderazgo liberal:** “Las tareas se desarrollaban al azar, con muchas oscilaciones, y se perdía mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se notó fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder” (Chiavenato, 1986, p. 158)

#### **Características de Liderazgo Liberal según Méndez (2005)**

- Orientación a objetivos institucionales

Las metas institucionales son importantes porque si todos los colaboradores las tienen como objetivo, aseguran el éxito de la empresa.

- Los líderes respetan el punto de vista de todos y los escuchan

Un líder escucha activamente para comunicarse bien con cada uno de sus colaboradores.

- El líder se preocupa por la intervención activa de sus colaboradores

Un gerente es alguien que se da cuenta de que la totalidad de sus colaboradores está siempre activamente involucrada.

- El líder empodera a sus colaboradores, además de autonomía.

El empoderamiento es excelente para los empleados porque les damos la autonomía y el coraje para tomar decisiones y resolver problemas dentro de la organización.

**Liderazgo democrático:** Chiavenato (1986) indica que “El líder y los subordinados establecieron comunicación espontánea, franca y cordial. El trabajo mostró un ritmo suave y seguro, sin alteraciones, incluso cuando-el líder se ausentaba. Hubo un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal” (p. 157)

**Características:**

- Los líderes optan por tener claras las normas
- El líder no influye en el clima laboral
- Los trabajadores toman decisiones que solucionen problemas dentro de la empresa.
- El poder lo tienen los trabajadores.
- Los trabajadores son libres de expresión.
- Los líderes son justos.
- Si no está el líder, los trabajadores continúan trabajando con normalidad.

**DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

Hernández (1999) afirma que “el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase”, Los docentes conocen los temas a debatir, investigan, comprenden, deben estar de acuerdo con los avances y cambios que requiere la ciencia, deben estar a la vanguardia del conocimiento, aunque el término sea una tríada, deben utilizar siempre el nivel de enseñanza del idioma adecuado, fácil Para comprender el lenguaje y promover el diálogo y el aprendizaje de los estudiantes, el maestro solo considera los requisitos que el estudiante tiene de él y enseña lo que sabe. “Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes” (Hernandez, 1999).

Mientras que Wilson (1992) define que es “El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo”.

### **Teorías psicológicas del Desempeño:**

- El **conductismo** de John Watson, concluye que el aprendizaje se fundamenta en el comportamiento de los estudiantes por esto el maestro debería entender las reacciones de sus alumnos y con base a ello producir tácticas para su mejor aprendizaje.
- El **humanismo** representado por Maslow , concluye que es la satisfacción máxima de los individuos, esta satisfacción se fundamenta en la satisfacción de sus necesidades con base a su autoaprendizaje, el profesor juega un eje importante como facilitador de materiales para que los estudiantes desarrollen su capacidad de creatividad y busquen el mejor procedimiento de aprendizaje.
- El **histórico cultural** con Vigotsky. (s/a), considera el aprendizaje “como un mecanismo fundamental del desarrollo en donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos”.
- El **constructivismo** de Jean Piaget, En su aporte, el alumno es la persona que construye su propio conocimiento, este tipo de construcción se aprende día a día a

través de la propia experiencia y la relación con el entorno, este tipo de construcción es aportada por esta persona a partir del plan de conocimientos previos. Los docentes son los promotores del desarrollo y la autonomía de los estudiantes, su papel más importante es crear un ambiente de beneficio mutuo, respeto y autoconfianza para los niños, al mismo tiempo que los promueve para establecer sus propios valores morales.

- El **cognitivismo** con Ausbel, concluye que los nuevos conocimientos se asocian con los viejos y permite el aprendizaje en los estudiantes, claro está que además va a depender del interés que le tome el estudiante para aprender, los conectores cognitivos son los mapas mentales, los organizadores, etcétera. Que el profesor puede utilizar como procedimiento o táctica para la educación – aprendizaje en los salones. Es el profesor el delegado de brindar apoyo a los alumnos y además hacer una retroalimentación de tal forma que dichos logren aprender cada vez más por medio del sistema cognitivo.

### **Dimensiones del Desempeño Profesional Docente**

Según Corona (2012) las dimensiones del desempeño son:

#### **Eficiencia**

Sander (2002, p. 151) define que: “La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo”.

Dentro de la enseñanza se puede asegurar que los profesores eficientes son esos que cumplen con su proyecto curricular, en el menor tiempo viable con base en metas y todos sus chicos aprenden de forma instantánea.

“La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar, para expedir un producto de calidad, es necesario comprenderlas todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el producto pueda ofrecer” (Condori, 2016). "Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato, 2004, p. 52)

$$Eficiencia \frac{Produccion\ real}{Produccion\ estandar} * 100$$

La eficiencia es hacer un bien o servicio con la menor implementación de recurso viable, al mencionar recursos nos referimos tanto al material, tiempo y a los individuos que son esas que llevaran a cabo dicho bien o servicio pudiendo el objetivo o meta que tiene la organización.

Koontz y Weihrich (2004) indica que la eficiencia es “el logro de las metas con la menor cantidad de recursos” (p. 14).

Dentro de los principales indicadores de la eficiencia tenemos:

- Comunicadores eficaces

“La comunicación es un proceso bidireccional, los docentes deben ser capaces de escuchar activamente y comprender lo que alguien les está diciendo, y ser capaces de expresar sus ideas de manera clara, concisa y objetiva” (Lawrence, 2016).

La comunicación positiva juega un papel bastante fundamental en una organización debido que influirá en la toma de elecciones por esto los profesores tienen que expresarse bien de forma oral y redactada.

- **Ética**

“Los docentes eficientes no eluden la responsabilidad y son personas con quienes la administración puede contar” (Lawrence, 2016).

Son personas bastante leales en la organización y es gracias a esto que la dirección confía en estas personas, no son capaces de exponer cosas privadas de la organización, son honestos y directos una vez que se les toca temas privados o cuestiones difíciles alrededor de lo cual no les compete como temas netamente de la organización.

- **Habilidades interpersonales fuertes**

Lawrence (2016) “Los docentes eficaces trabajan bien con los demás. No siempre pueden ser agradables, pero tratan a los demás con respeto y profesionalismo”.

Son capacidades que enriquecen a una persona pues no los hace egoísta, a la inversa, son personas transparentes que se llevan bien con todos los maestros de la organización ya que desea que todo salgan adelante como equipo.

- **Inteligencia y pensamiento creativo**

“Los docentes eficientes utilizan el pensamiento creativo para resolver problemas; no acuden constantemente al director en cada obstáculo que se les presenta. Llegan a trabajar listos y dispuestos para llevar a cabo sus funciones” (Lawrence, 2016).

## **Eficacia**

La efectividad en la docencia es un reto a conseguir y debería ser el propósito de cada una de las instituciones, ya que el resultado de realizarlo es debido al elevado grado



de sincronización y funcionamiento del proceso y de las piezas que al final reciben los estudiantes, la práctica ayudará a incrementar el aprendizaje de los chicos originarios de la organización educativa.

La efectividad es el logro de fines utilizando los recursos que se tomen en cuenta pertinentes en la era que considere preciado, el punto es que se alcance la finalidad inicial.

“Este concepto no tiene en cuenta los medios docentes para alcanzar la meta de enseñanza-aprendizaje o resultados estimada. Independientemente de los recursos utilizados, únicamente se valora su consecución. En esa línea, se centra en el concepto de resultados obtenidos” (Sanchez, 2020)

- Cumplimiento de metas: “las metas dirigen las acciones y le proporcionan un objetivo. Adicionalmente, sirven para medir el éxito de la institución. De acuerdo con esto, la manera de enfocar el establecimiento de metas será determinante para lograr las metas propuestas” (Visa, 2015) .

Bastantes personas permanecen de consenso en que las metas son relevantes, sin embargo, escasas las escriben o desarrollan planes de acción para lograrlas. De esta forma que recuerde que implantar metas es cada vez más simple, pues una vez que instituye metas y las alcanza, se siente motivado para implantar más.

Hay una lista de tips o recomendaciones que ayudan a entablar metas:

1. Fije metas concretas.
2. Ser pertinente.
3. Sea persistente y paciente.
4. Revise sus metas constantemente

- **Cumplimiento de fines:** Son el grupo de metas las cuales se desea conseguir. Dentro del entorno profesor se puede hallar 2 fines, uno que son las metas personales-profesionales donde uno como maestro busca la autorrealización y sin embargo poseemos las metas institucionales que son emitidos por el director de la organización educativa con base al proyecto curricular emitido por el Ministerio de Enseñanza.
- **Las actividades poseen resultados específicos y controlados:** las ocupaciones son basados en metas a corto plazo y evaluados por el director con base a recompensas y reconocimientos.
- **Capacidad para la consecución de labores:** trata de hacer las ocupaciones diaria o rutinarias con base a su proyecto curricular para la educación y aprendizaje de los estudiantes.

### **Importancia del Desempeño Profesional**

En la actualidad los directores de las instituciones educativas se enfocan en el manejo de sus profesores ya que influirá significativamente en el logro de las metas institucionales y a la vez en el aprendizaje de los estudiantes, el hecho de que los estudiantes aprendan con base a la educación de los profesores además provoca que el nombre de la escuela quede en elevado en los concursos, por esto habrá una más grande demanda de alumnado.

“La razón principal para que los procesos de evaluación del desempeño existan en una empresa es porque ayudan a reforzar el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día” (Sanchez, 2017)

## 2.3. Definiciones conceptuales

### **Autoritario**

“Se entiende también como una actitud abusiva de la autoridad. Esta palabra se utiliza especialmente para describir sistemas de gobierno autoritarios de una nación o país”  
(Desconocido, 2016)

### **Democrático**

“El término democracia es extensivo a las comunidades o grupos organizados donde todos los individuos participan en la toma de decisiones de manera participativa y horizontal”  
(Desconocido, 2016)

### **Desempeño:**

El desempeño laboral es el desempeño en el lugar de trabajo y el desempeño que exhibe un empleado cuando realiza las funciones y tareas clave requeridas por su puesto en el contexto del trabajo específico del desempeño, que pueden probar su adecuación.

### **Docentes:**

Un profesor es un maestro o relacionado con la enseñanza. Esta palabra proviene del término Dolens Latin, que aparece ("Enseñar" a su vez). En el lenguaje diario, este concepto se usa a menudo como un maestro o maestro similar, aunque no representan lo mismo.

### **Liderazgo:**

El liderazgo es un conjunto de habilidades de servicio para conducir e ir con un grupo de personas. Sin embargo, un líder no solo puede afectar a su equipo, sino también para proporcionar ideas creativas y promover que cada participante se elimine mejor.

**Liberal:**

Este tipo de líderes también se llaman "Fuego de" láser "" significa hacerlo para hacerlo, aquí todos son libres de realizar sus tareas de acuerdo con sus criterios sin despedir a las instituciones de objetivos.

**2.4. Formulación de la hipótesis****2.4.1. Hipótesis general**

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021

**2.4.2. Hipótesis específicas**

El liderazgo directivo autoritario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.

El liderazgo directivo democrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.

El liderazgo directivo liberal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021

## 2.5. Operacionalización de las variables

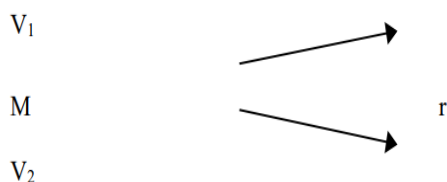
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Liderazgo Directivo		Autoritario	Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5	Likert
			Ordenar		
			Inspira miedo		
			Fija objetivos		
			Tiene control		
		Democrático	Participación activa del grupo	6, 7, 8, 9, 10	Likert
			Agradece		
			Objetivos grupales		
			Escucha activa		
			Delegación de tareas		
		Liberal	Dirección de grupo	11, 12, 13, 14, 15	Likert
			Control del grupo		
			Motivación		
			Seguridad en el grupo		
			Aporta soluciones		

VARIABLE	DEEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITE,MS	ESCALA
V2: Desempeño Laboral			Inteligencia y pensamiento creativo		
		Eficiencia	Comunicadores eficaces Habilidades interpersonales fuertes Ética Cumplimiento de metas Cumplimiento de objetivos	16, 17, 18, 19	Likert
		Eficacia	Capacidad para la consecución de tareas Las acciones tienen resultados específicos y controlado	20, 21, 22, 23	Likert

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) indican que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Este estudio eligió un diseño transversal no experimental.



Dónde:

M: La muestra

V<sub>1</sub>: Liderazgo Directivo

V<sub>2</sub>: Desempeño Laboral

r: Es el coeficiente de correlación entre las variables.

#### 3.1.1. Tipo de investigación

“La investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y realizarlos en la práctica además de mantener estudios científicos con el fin de encontrar respuesta a posibles aspectos de mejora en situación de la vida cotidiana” (Gerena, 2010). La presente investigación es de tipo aplicada.

### **3.1.2. Nivel de investigación**

“La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comparar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). La investigación es de nivel correlacional.

### **3.1.3. Diseño**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indican que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables”. Este estudio eligió un diseño transversal no experimental porque no se dará tratamiento a las variables del liderazgo Directivo y Desempeño Laboral.

### **3.1.4. Enfoque**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen que el enfoque cuantitativo es “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El enfoque de la investigación es Cuantitativa



## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

Según Bernal (2010), “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

14 docentes de la Institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache.

### **3.2.2 Muestra**

La Muestra está constituida por 14 docente de la Institución Educativa N° 20339. Se efectuó la observación y medición la de las variables.

N= Población: 14 docentes de la Institución Educativa N° 20339.

n= Tamaño de la muestra: 14 docentes de la Institución Educativa N° 20339.

e= Margen de error 0.5

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas a emplear**

A través de la encuesta, se permitió obtener información del conocimiento de 14 docentes de la Institución Educativa N° 20339.

Para ello se estableció una guía de encuestas dirigida que permitió una mayor objetividad en la obtención de la información.

### **3.4.2. Descripción de los instrumentos**

Spss, Excel

## **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

### **Instrumentos**

Encuesta

Guía de observación

Cuaderno de campo

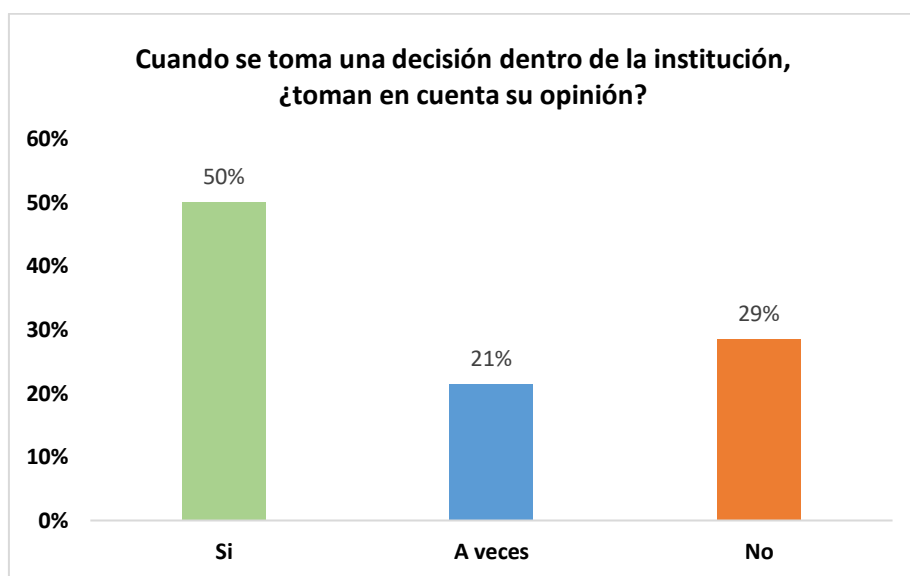
## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

*Cuando se toma una decisión dentro de la institución, ¿toman en cuenta su opinión?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	50%
A veces	3	21%
No	4	29%
TOTAL	14	100%



*Figura 1* Cuando se toma una decisión dentro de la institución, ¿toman en cuenta su opinión?

#### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 50% indica que cuando se toma una decisión dentro de la institución si toma en cuenta su opinión, el 21% indica que cuando se toma una decisión dentro de la institución a veces se toma en cuenta su opinión y el 29% indica que cuando se toma una decisión dentro de la institución no se toma en cuenta su opinión.

Tabla 2  
 ¿El director encomienda tareas a través de ordenes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	43%
A veces	5	36%
No	3	21%
TOTAL	14	100%

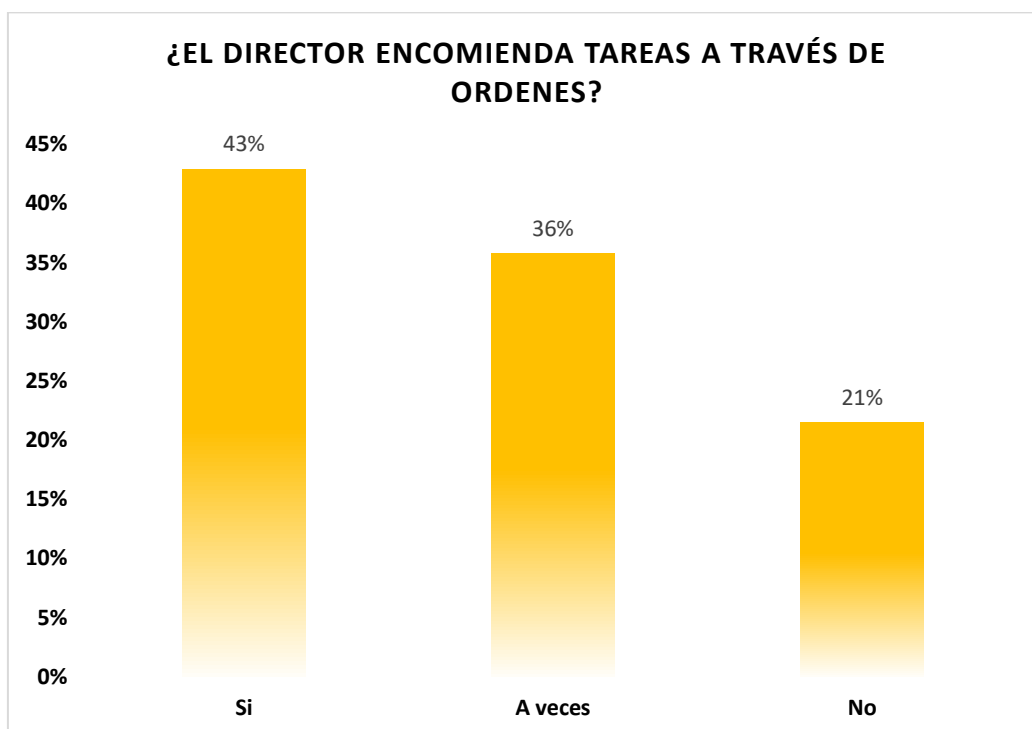


Figura 2 ¿El director encomienda tareas a través de ordenes?

### Interpretación:

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 43% indica que el director si encomienda tareas a través de órdenes, el 36% indica que el director a veces encomienda tareas a través de órdenes y el 21% indica que el director no encomienda tareas a través de órdenes.

Tabla 3

*¿considera usted que el director de la institución genera miedo cuando habla?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	64%
A veces	5	36%
No	0	0%
TOTAL	14	100%

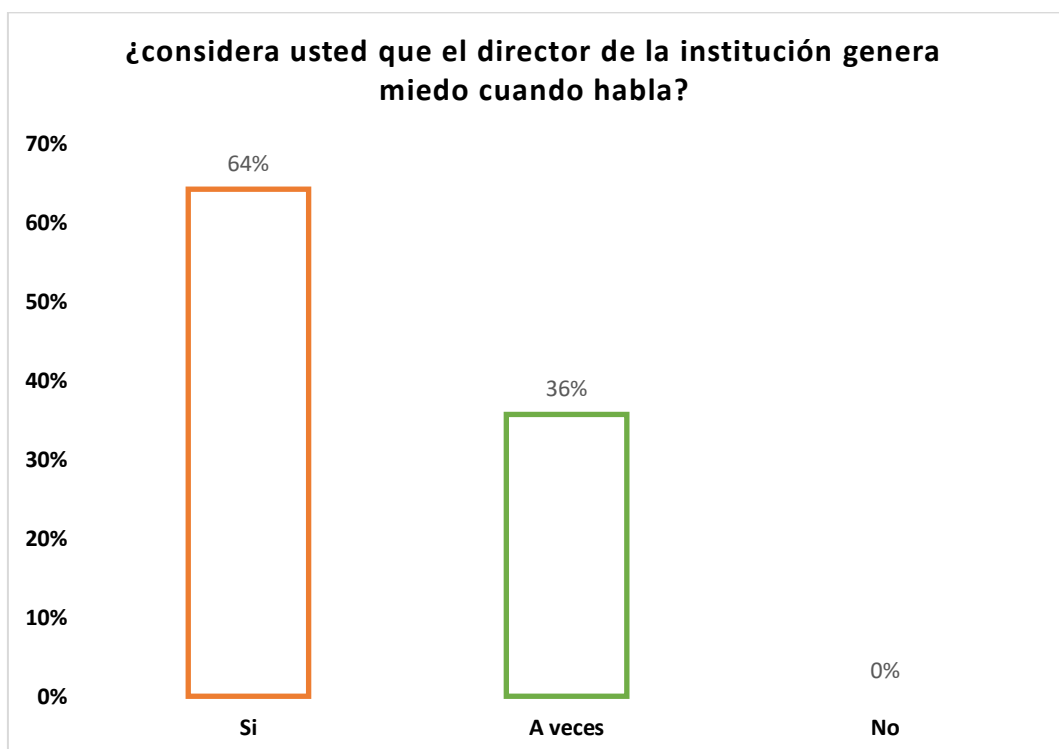


Figura 3 *¿considera usted que el director de la institución genera miedo cuando habla?*

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache, el 43% considera que el director de la institución si genera miedo cuando habla, y el 36% considera que el director de la institución a veces genera miedo cuando habla.

Tabla 4

*¿Los objetivos son fijados en base a la opinión solo del director?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	79%
A veces	2	14%
No	1	7%
TOTAL	14	100%

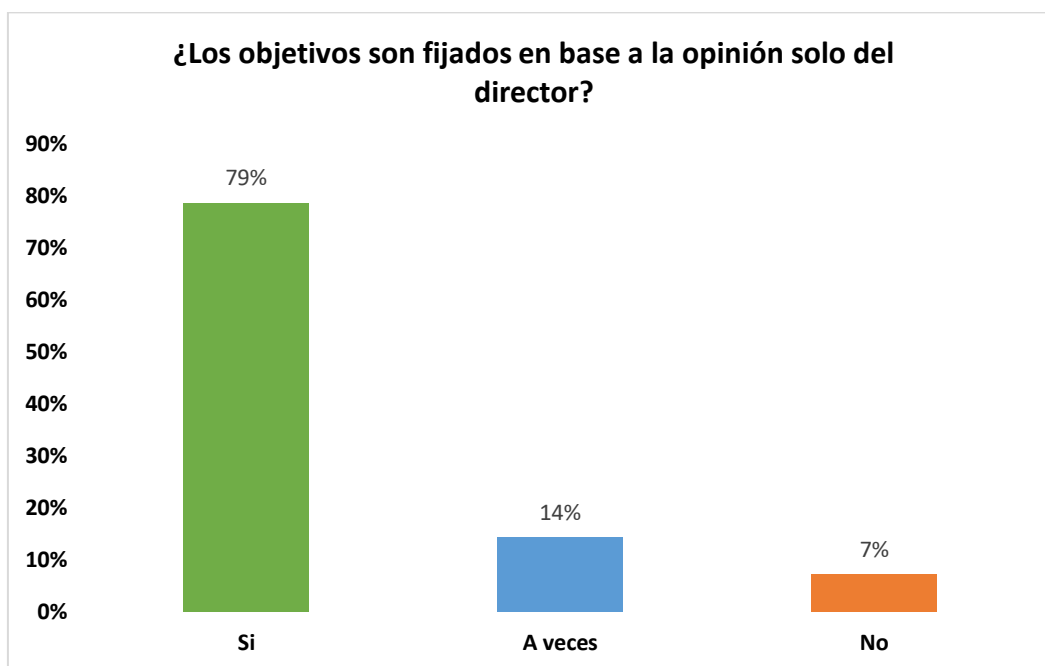


Figura 4 *¿Los objetivos son fijados en base a la opinión solo del director?*

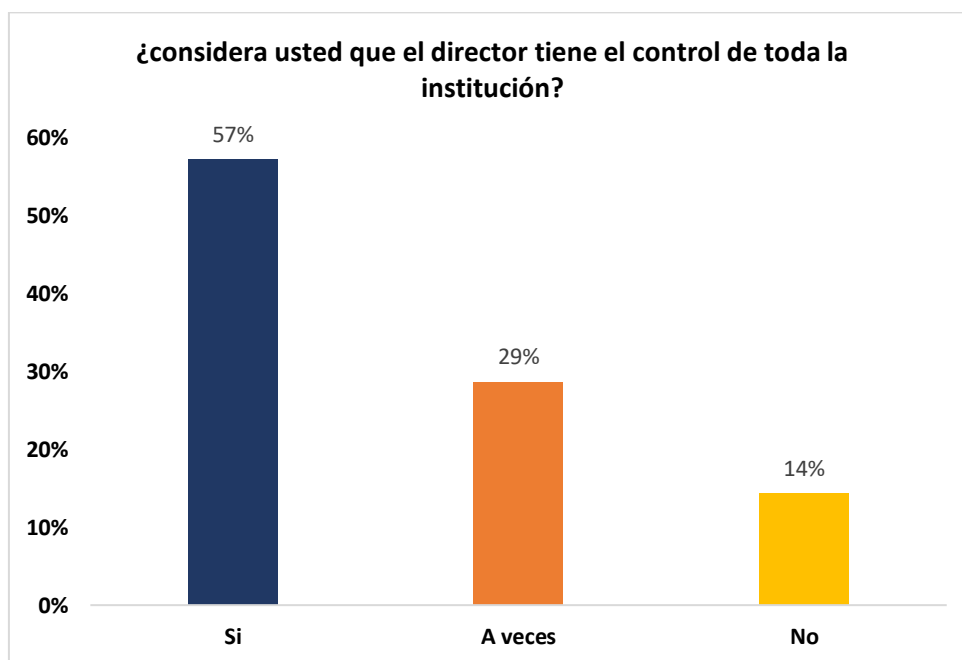
#### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 79% indica que los objetivos si son fijados en base a la opinión solo del director, el 14% indica que los objetivos a veces son fijados en base a la opinión solo del director y el 7% indica que los objetivos no son fijados en base a la opinión solo del director.

Tabla 5

*¿considera usted que el director tiene el control de toda la institución?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	57%
A veces	4	29%
No	2	14%
TOTAL	14	100%



*Figura 5 ¿considera usted que el director tiene el control de toda la institución?*

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 57% considera que el director si tiene el control de toda la institución, el 29% considera que el director a veces tiene el control de toda la institución y el 14% considera que el director no tiene el control de toda la institución.

Tabla 6  
 Cuando hay lluvia de ideas, ¿participan todos los docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	14%
A veces	8	57%
No	4	29%
TOTAL	14	100%

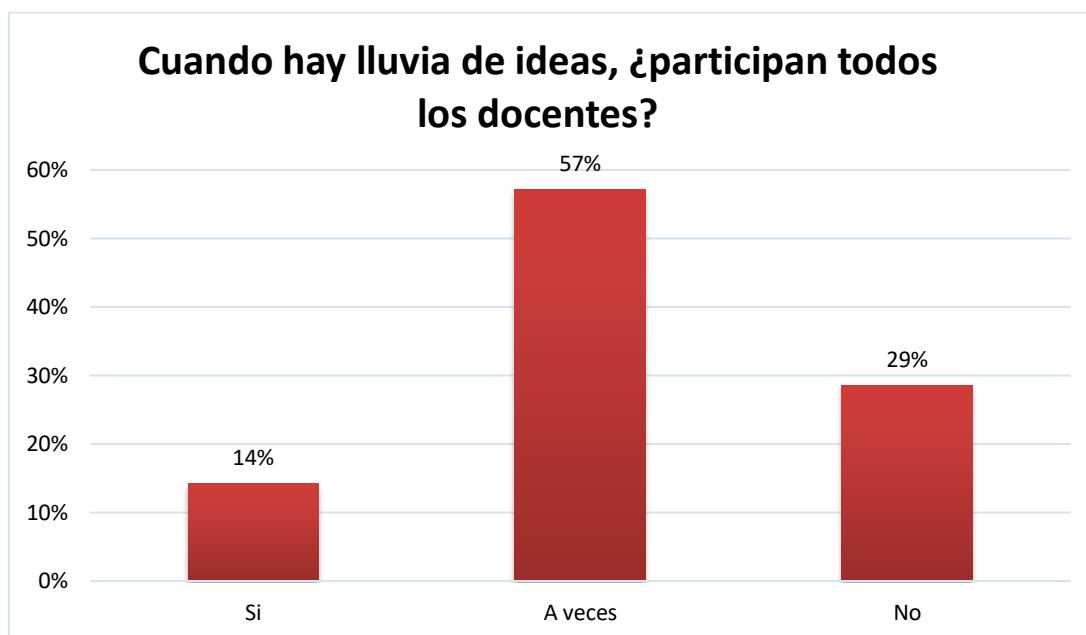


Figura 6 Cuando hay lluvia de ideas, ¿participan todos los docentes?

#### Interpretación:

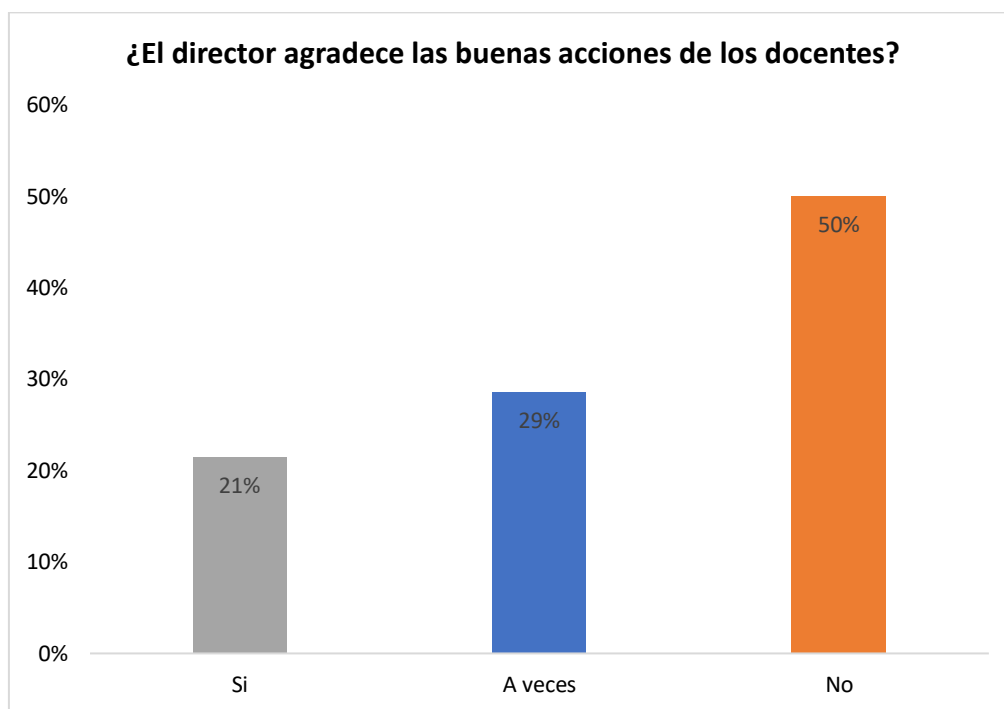
De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 14% indica que cuando hay lluvia de ideas si participan todos los docentes, el 57% indica que cuando hay lluvia de ideas a veces participan todos los docentes y el 29% indica que cuando hay lluvia de ideas no participan todos los docentes.



Tabla 7

*¿El director agradece las buenas acciones de los docentes?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	21%
A veces	4	29%
No	7	50%
TOTAL	14	100%



*Figura 7 ¿El director agradece las buenas acciones de los docentes?*

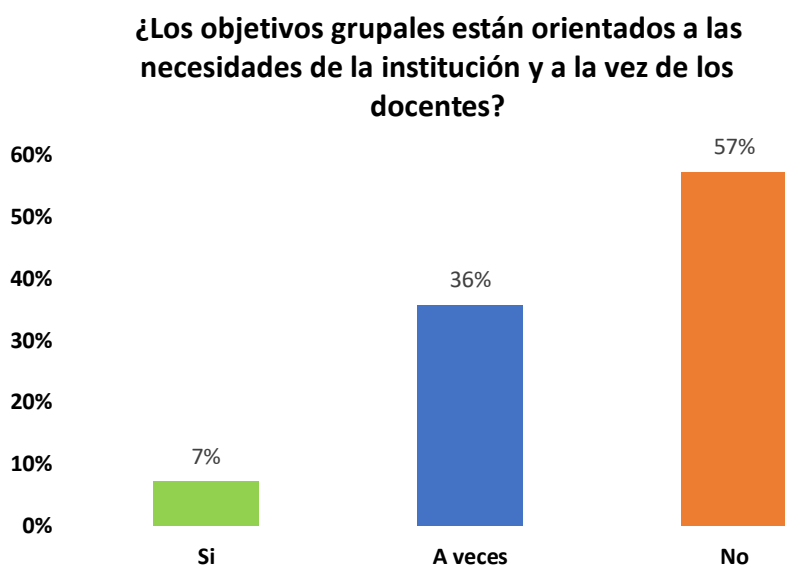
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache, el 21% indica que el director si agradece las buenas acciones de los docentes, el 29% indica que el director a veces agradece las buenas acciones de los docentes y el 50% indica que el director no agradece las buenas acciones de los docentes.

Tabla 8

*¿Los objetivos grupales están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes?*

<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	1	7%
A veces	5	36%
No	8	57%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>



*Figura 8* ¿Los objetivos grupales están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes?

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 7% indica que los objetivos grupales si están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes, el 36% indica que los objetivos grupales a veces están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes y el 57% indica que los objetivos grupales no están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes.

Tabla 9

*¿En las reuniones organizado del director, hay buena comunicación entre docentes?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	29%
A veces	4	29%
No	6	43%
TOTAL	14	100%



*Figura 9 ¿En las reuniones organizado del director, hay buena comunicación entre docentes?*

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 29% indica que en las reuniones organizado del director si hay buena comunicación entre docentes, el 29% indica que en las reuniones organizado del director a veces hay buena comunicación entre docentes y el 43% indica que en las reuniones organizado del director no hay buena comunicación entre docentes.

Tabla 10

¿El director delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	7%
A veces	4	29%
No	9	64%
TOTAL	14	100%

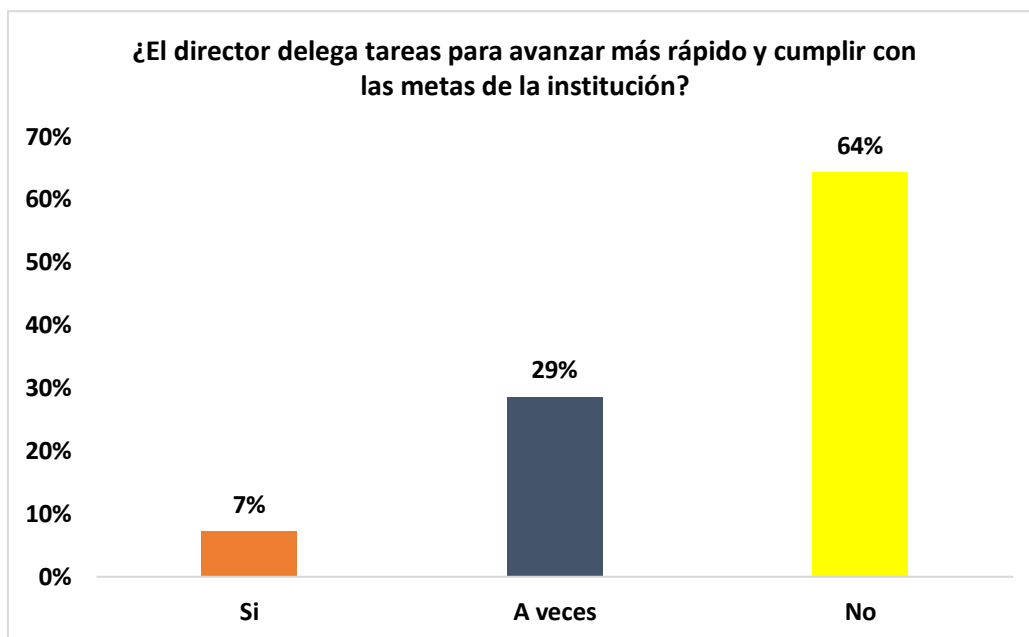


Figura 10 ¿El director delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución?

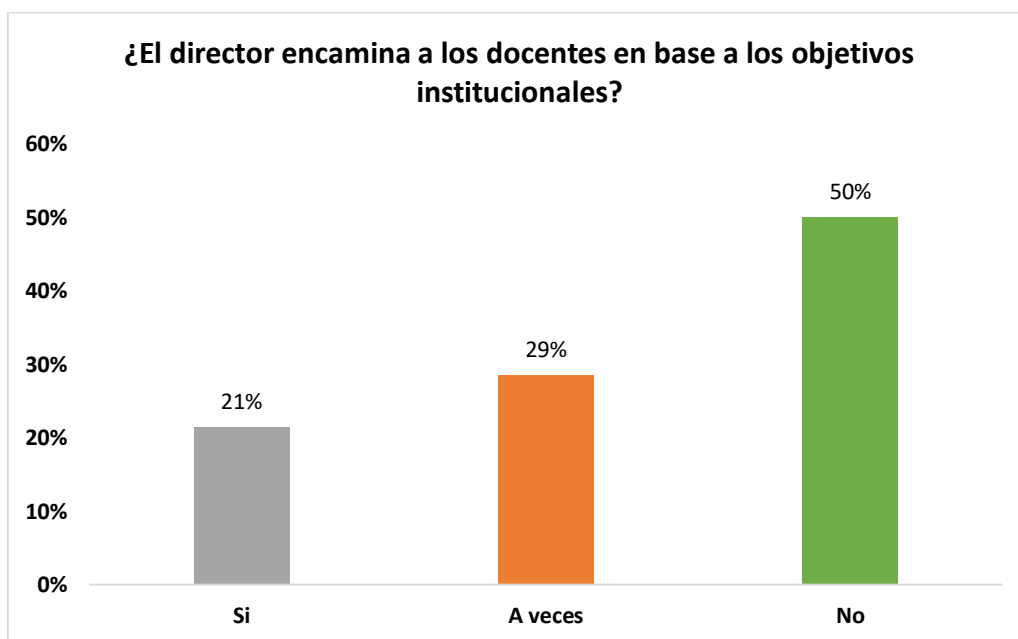
#### Interpretación:

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 7% indica que el director si delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución, el 29% indica que el director a veces delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución y el 64% indica que el director no delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución.

Tabla 11

*¿El director encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	21%
A veces	4	29%
No	7	50%
TOTAL	14	100%



*Figura 11 ¿El director encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales?*

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache, el 21% indica que el director si encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales, el 29% indica que el director a veces encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales y el 50% indica que el director no encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales.

Tabla 12  
¿El director controla su grupo de docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	9	64%
A veces	3	21%
No	2	14%
TOTAL	14	100%

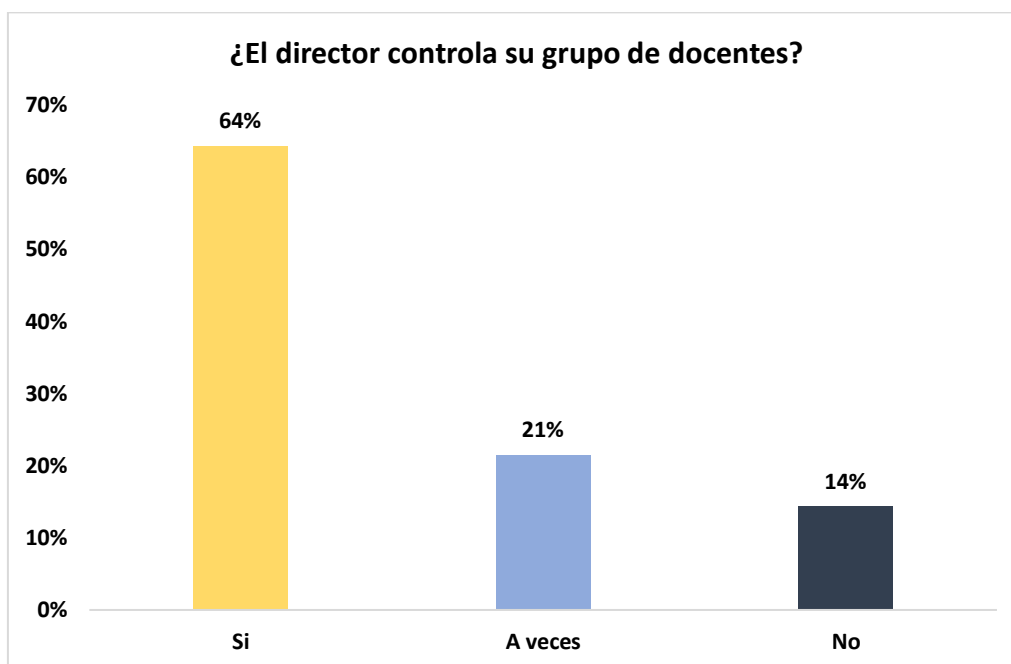


Figura 12 ¿El director controla su grupo de docentes?

### Interpretación:

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 64% indica que el director si controla su grupo de docentes, el 21% indica que el director a veces controla su grupo de docentes y el 14% indica que el director no controla su grupo de docentes.

Tabla 13

¿El director motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	36%
A veces	1	7%
No	8	57%
TOTAL	14	100%

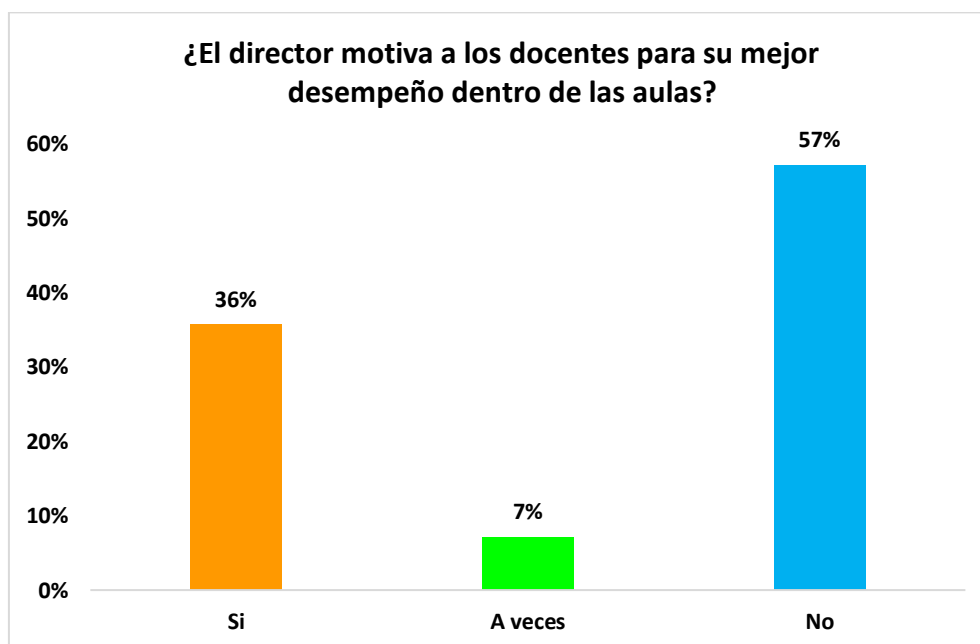


Figura 13 ¿El director motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas?

#### Interpretación:

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 36% indica que el director si motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas, el 7% indica que el director a veces motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas y el 57% indica que el director no motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas.

Tabla 14  
 ¿El director genera seguridad en los docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	21%
A veces	1	7%
No	10	71%
TOTAL	14	100%

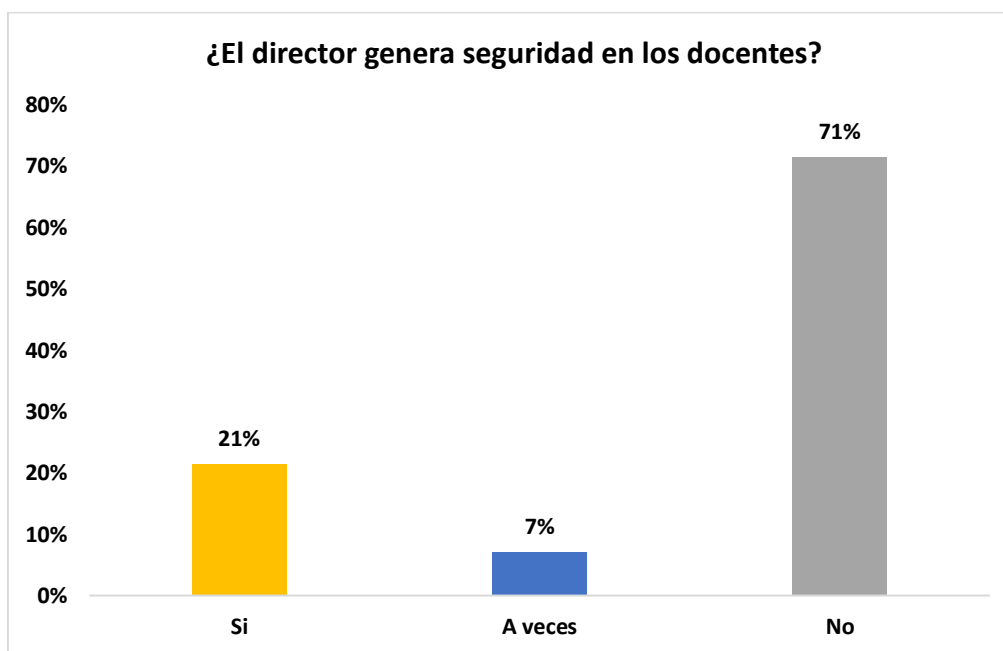


Figura 14 ¿El director genera seguridad en los docentes?

#### Interpretación:

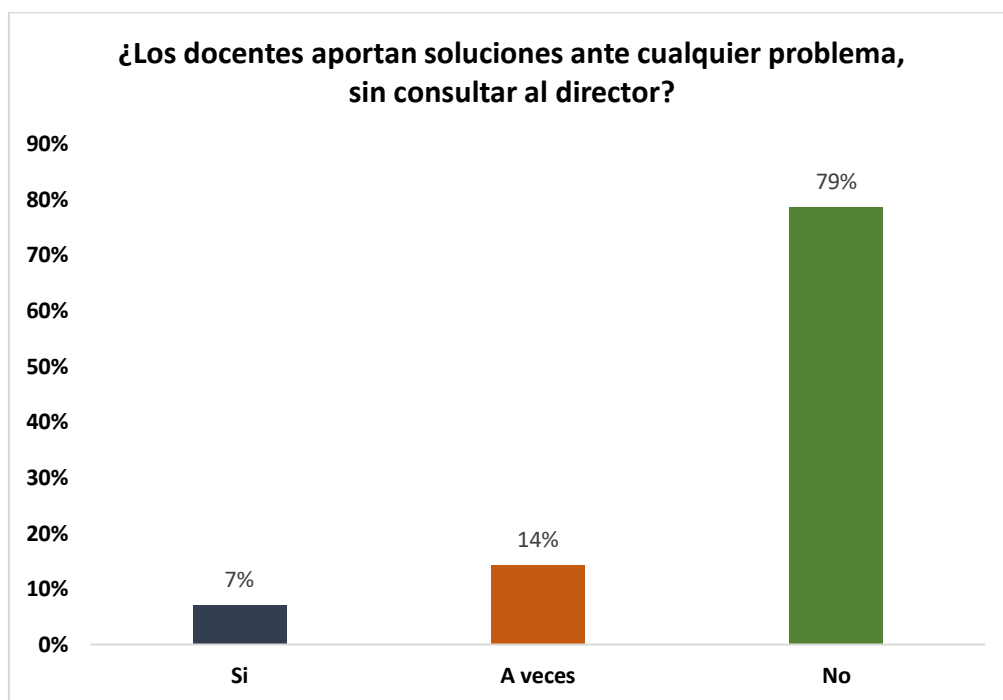
De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 21% indica que el director si genera seguridad en los docentes, el 7% indica que el director a veces genera seguridad en los docentes y el 71% indica que el director no genera seguridad en los docentes.



Tabla 15

*¿Los docentes aportan soluciones ante cualquier problema, sin consultar al director?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	7%
A veces	2	14%
No	11	79%
TOTAL	14	100%



*Figura 15 ¿Los docentes aportan soluciones ante cualquier problema, sin consultar al director?*

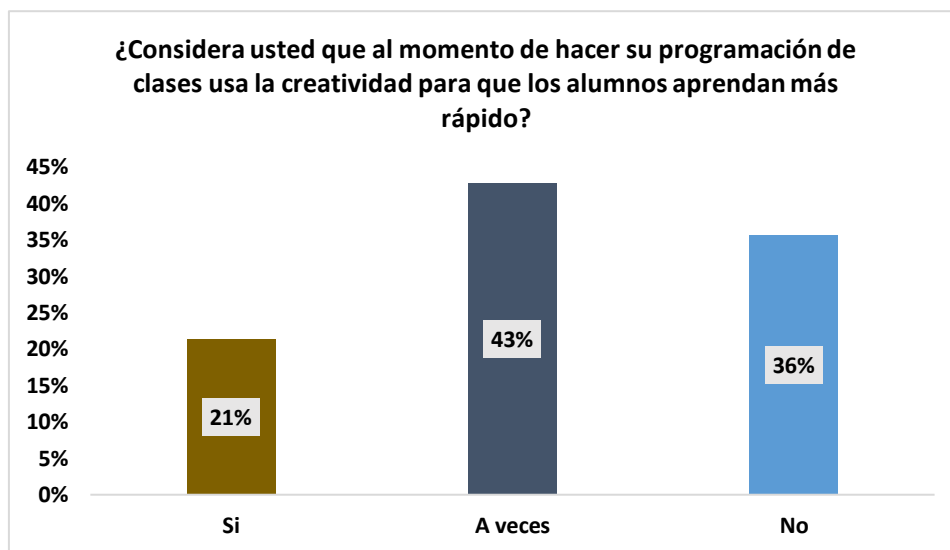
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 20339 – Santo Domingo de Apache, el 7% indica que los docentes si aportan soluciones ante cualquier problema sin consultar al director, el 14% indica que los docentes a veces aportan soluciones ante cualquier problema sin consultar al director y el 79% indica que los docentes no aportan soluciones ante cualquier problema sin consultar al director.

Tabla 16

*¿Considera usted que al momento de hacer su programación de clases usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	21%
A veces	6	43%
No	5	36%
TOTAL	14	100%



*Figura 16 ¿Considera usted que al momento de hacer su programación de clases usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido?*

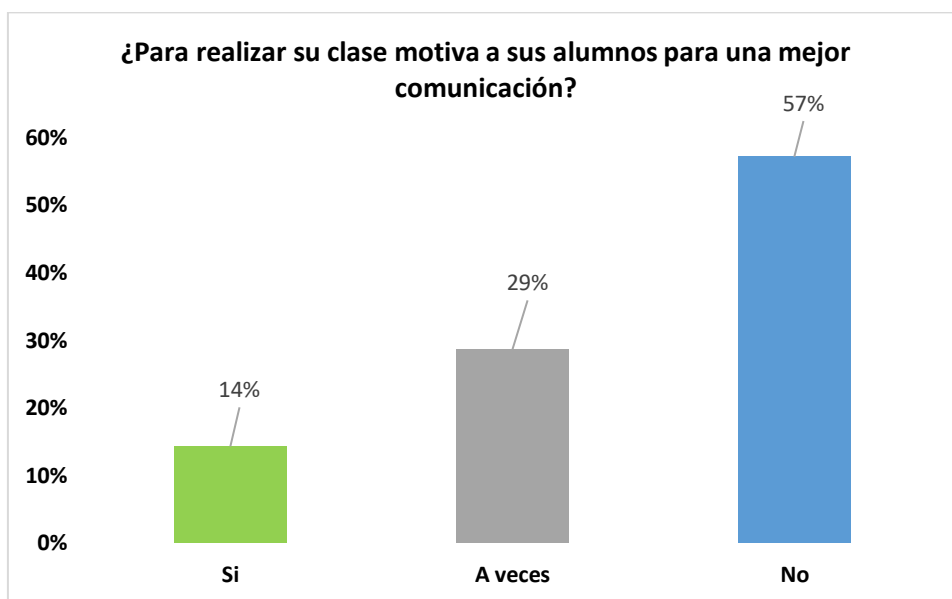
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 21% considera que al momento de hacer su programación de clases si usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido, el 43% considera que al momento de hacer su programación de clases a veces usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido y el 36% considera que al momento de hacer su programación de clases no usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido.

Tabla 17

*¿Para realizar su clase motiva a sus alumnos para una mejor comunicación?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	14%
A veces	4	29%
No	8	57%
TOTAL	14	100%



*Figura 17 ¿Para realizar su clase motiva a sus alumnos para una mejor comunicación?*

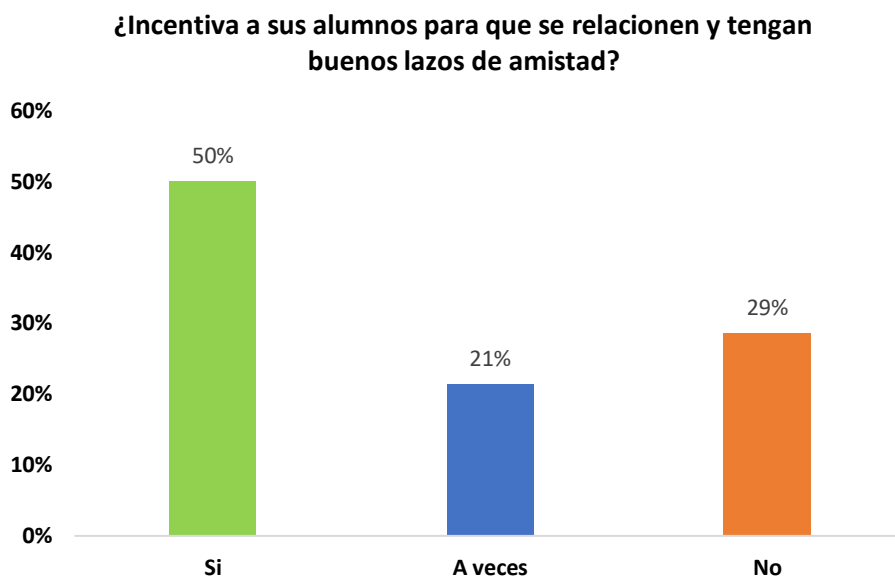
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 14% indica que para realizar su clase si motiva a sus alumnos para una mejor comunicación, el 29% indica que para realizar su clase a veces motiva a sus alumnos para una mejor comunicación y el 57% indica que para realizar su clase no motiva a sus alumnos para una mejor comunicación.

Tabla 18

*¿Incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	50%
A veces	3	21%
No	4	29%
TOTAL	14	100%



*Figura 18* ¿Incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad?

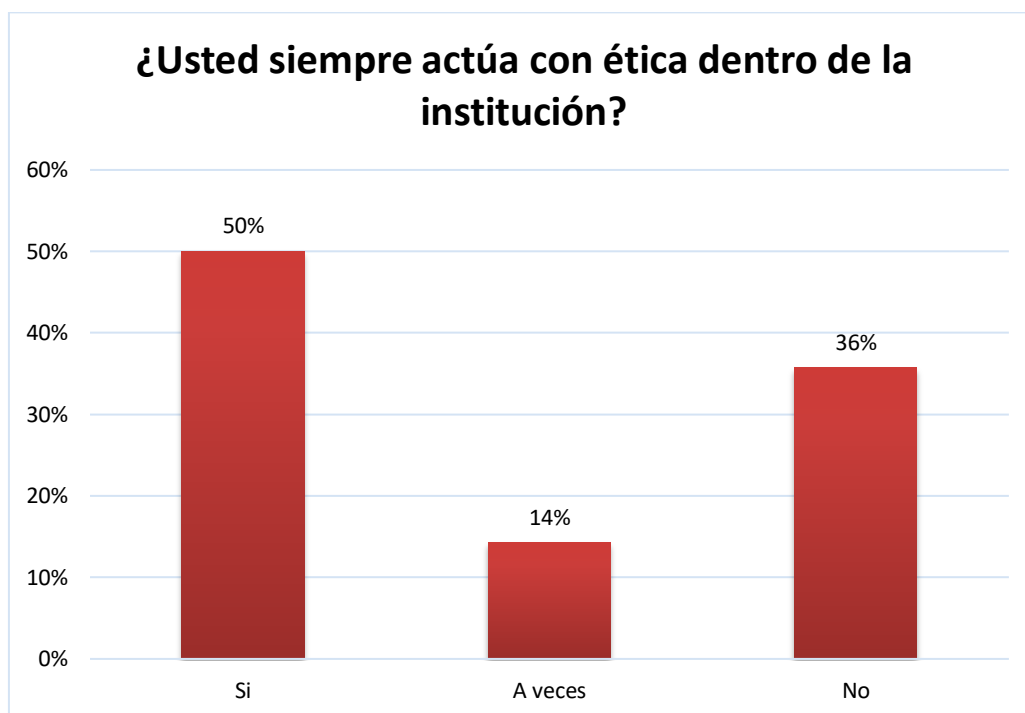
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 50% indica que si incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad, el 21% indica que a veces incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad y el 29% indica que no incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad.

Tabla 19

*¿Usted siempre actúa con ética dentro de la institución?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	50%
A veces	2	14%
No	5	36%
TOTAL	14	100%



*Figura 19 ¿Usted siempre actúa con ética dentro de la institución?*

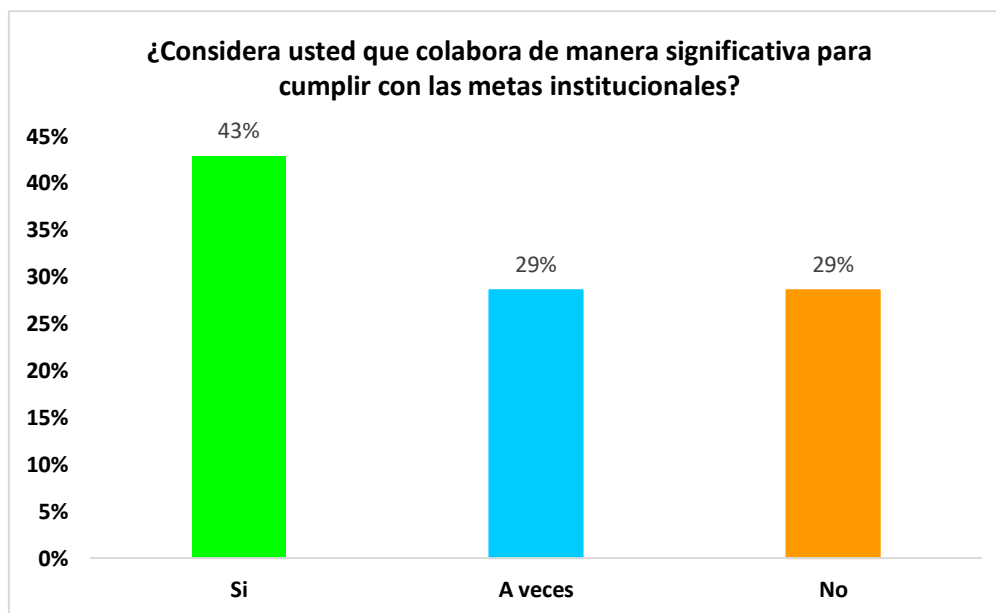
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 50% indica que, si actúa con ética dentro de la institución, el 14% indica a veces actúa con ética dentro de la institución y el 36% indica que no actúa con ética dentro de la institución.

Tabla 20

*¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	43%
A veces	4	29%
No	4	29%
TOTAL	14	100%



*Figura 20 ¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales?*

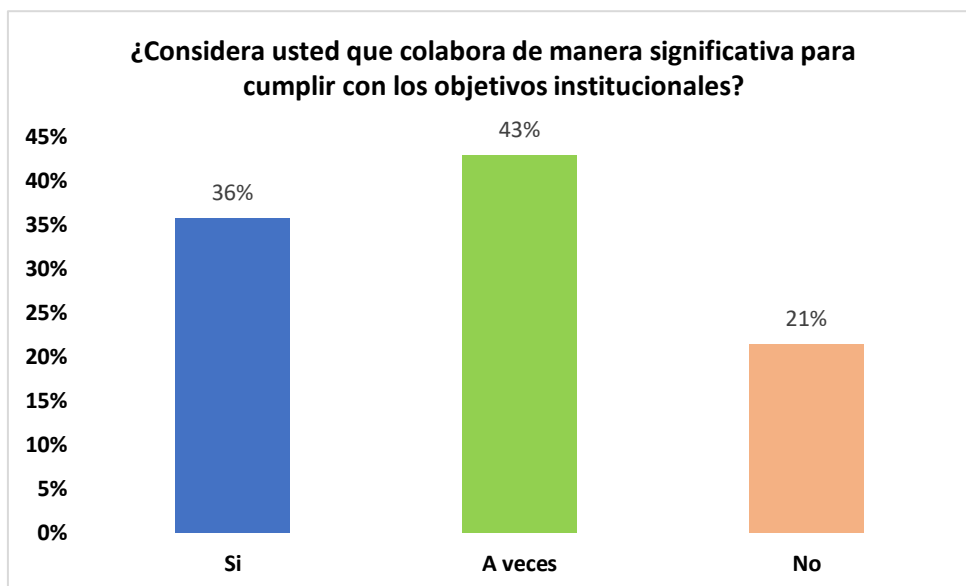
### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 43% considera que si colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales, el 29% considera que a veces colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales y el 29% considera que no colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales.

Tabla 21

*¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	36%
A veces	6	43%
No	3	21%
TOTAL	14	100%



*Figura 21 ¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales?*

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 36% considera que si colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales, el 43% considera que si colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales y el 21% considera que no colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales.

Tabla 22

¿Usted cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	14%
A veces	4	29%
No	8	57%
TOTAL	14	100%

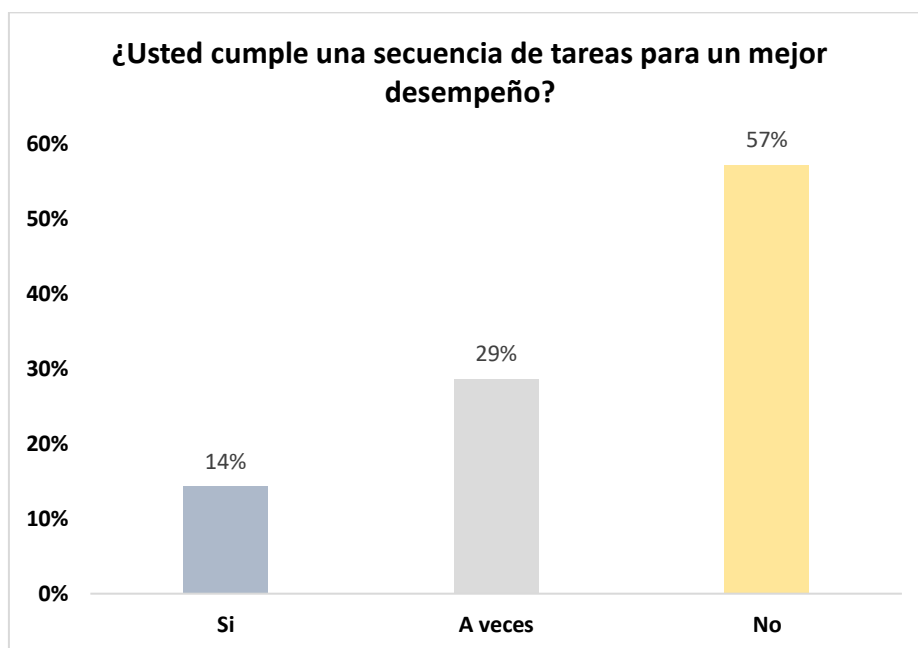


Figura 22 ¿Usted cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño?

### Interpretación:

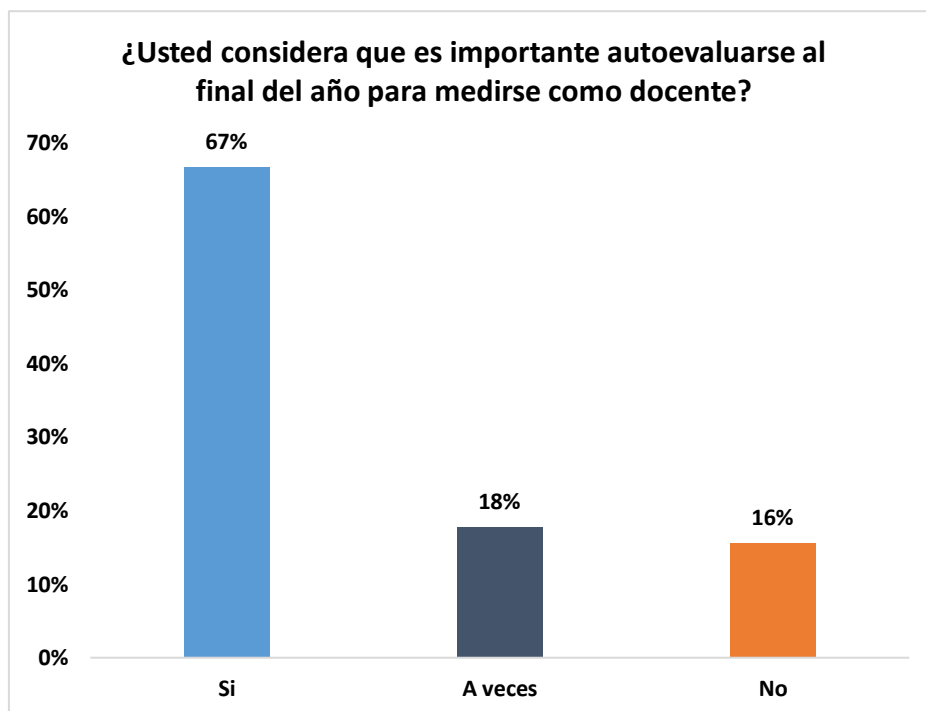
De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>o</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 14% indica que, si cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño, el 29% indica que a veces cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño y el 57% indica que no cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño.



Tabla 23

*¿Usted considera que es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente?*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	67%
A veces	8	18%
No	7	16%
TOTAL	45	100%



*Figura 23 ¿Usted considera que es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente?*

### **Interpretación:**

De los 14 docentes encuestados de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 20339 – Santo Domingo de Apache, el 67% considera que, si es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente, el 18% considera que a veces es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente y el 16% considera que no es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5. 1. DISCUSIÓN

En base al resultado se acepta la hipótesis general “El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021”, la presente investigación guarda relación con Medina (2017) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” aprobado por la Universidad Técnica de Ambato; su **objetivo** fue “Analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral dentro de las empresas familiares” (p. 04); su **enfoque de investigación** fue mixto cuantitativo-cualitativo (p. 28); su **tipo de investigación** fue descriptiva-correlacional (p. 29); su **población** fue de 195 empresas (p. 31); su **muestra** fue de 129 empresas (p. 32); llegó a la **conclusión** de que: “Se determinó que el liderazgo patriarcal influye mucho en el desempeño laboral debido a que el líder de la empresa familiar tiene la responsabilidad de diferir con sus subordinados, ya sea motivándolos con recompensas, capacitándolos, en parte tomando medidas correctivas cuando no se cumplan las actividades a cabalidad” (p. 60). También guarda relación con Vásquez (2018) en su tesis titulada “*Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017 aprobado por la Universidad Cesar Vallejo*”; su **objetivo** fue “Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en una empresa Industrial, Lima 2017” (p. 46); su **enfoque de investigación** fue cualitativa; su **nivel de investigación** fue descriptiva correlacional y su **diseño de investigación** fue no

experimental de corte transversal o transeccional (p. 49); su **muestra** fue el total de su **población** de 40 trabajadores (p. 54); llegando a la **conclusión** de que “Existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un  $p < 0.05$ ” (p. 76).

## 5. 2. CONCLUSIONES

**Primera:** se concluye que en la Institución Educativa prevalece el liderazgo directivo autoritario influyendo en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339- Santo Domingo de Apache.

**Segunda:** los docentes de la Institución Educativa ven como figura paternal al director, viéndolo como un ejemplo a seguir empleando malos métodos de enseñanza a los alumnos de la presente institución educativa.

**Tercera:** la mayor parte de docentes no incentivan a los alumnos a tener una buena comunicación generando así que no se trabaje en equipo perjudicando las habilidades blandas de casa uno de los estudiantes.

**Cuarta:** la mayor parte de docentes tiene miedo a tomar decisiones dentro de la institución educativa porque el director les puede dar algún tipo de castigo.

### 5. 3. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al director de la Institución Educativa 20339 que lleve charlas acerca del liderazgo para optar por el que mejor convenga a su institución de tal manera que se refleje en un excelente desempeño de sus docentes.

**Segunda:** Se recomienda a los docentes tomar charlas acerca de métodos de enseñanza de tal manera que los alumnos aprendan rápido beneficiando a la Institución Educativa.

**Tercera:** Incentivar y motivar a los estudiantes para que fortalezcan sus habilidades blandas teniendo así una mejor comunicación con sus compañeros y a su vez con los docentes.

**Cuarta:** Aplicar el empowerment con los docentes para que puedan tomar decisiones asertivas dentro de la institución siempre buscando la mejora para esta.

## CAPÍTULO V: FUENTES DE INFORMACIÓN

### 6. 1. Fuentes Bibliográficas

Cuadrado, C. (2020). influencia de las habilidades directivas en el desempeño del docente de educación física. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.

Castillo, V. (2010). Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009. Tesis de Posgrado. Universidad San Ignacion de Loyola, Lima, Perú.

Chiavenato, I. (1986). introduccion a la teoria general de la administracion (Quinta ed.).

Bogota: Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (septima ed.).

Mexico: Mc Graw Hill.

Chiaventato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (Quinta Edición ed.). Santa Fé, Bogotá: McGraw-Hill.

Claros, C. (2019). Liderazgo y Desempeño Laboral de los instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del Senati - Huacho en el año 2018. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Fernández, R. M. (2018). “Liderazgo empresarial y el buen desempeño de los colaboradores en la Clínica Corporación Medica San Martín SAC Tarapoto 2017”. Tesis de Pregrado.

Facultad de Ciencias Empresariales , Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto-Perú

Gerena, L. (2010). sites.ggoogle. Obtenido de

<https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>

Hernandez. (1999). *Aproximaciones ala discusión sobre el perfil del docente*. San Salvador:

II seminario: Taller sobr perfil docecente y estrategias de formación.

Huerta, W., & Ching, A. (2015). liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa particular nuestra señora del carmen - Huacho - 2014. (*tesis de pregrado*). Facultad de ciencias empresariales, Universiad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú.

Medina, G. (2017). Influencia del Liderazgo Patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Cantón Pelileo. *Tesis de Pregrado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Ortiz, L., & Repuello, J. (2015). Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

Sanchez, J. (04 de Marzo de 2020). *Eficacia*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>

Sánchez., D. M. (2012). El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, provincia de Azuay. *Tesis de Pregrado*. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Universidad Técnica de Ambato, Cuenca - Ecuador.

Susanibar, A. (2020). Liderazgo directivo y Desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. *Tesis Posgrado*.

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Urizar, S. (2016). Estilos de Liderazgo en el desempeño Laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. *Tesis Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, San Juan Chamelco, Guatemala.

Vasquez, W. (2018). Estilos de Liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017. *Tesis Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Visa. (02 de Febrero de 2015). *Definir las metas de la empresa*. Obtenido de <https://www.visa.com.pe/dirija-su-negocio/pequenas-medianas-empresas/notas-y-recursos/productividad/definir-las-metas-de-la-empresa.html>

Wilson. (1992). *como valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós.



# ANEXOS

## Anexo

## Matriz de consistencia

**TÍTULO:** LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20339, UGEL 09,

AÑO 2021.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> El liderazgo directivo autoritario se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  Liderazgo Directivo</p>	<p>Autoritario</p> <p>Democrático</p> <p>Liberal</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Ordenar</p> <p>Inspira miedo</p> <p>Fija objetivos</p> <p>Tiene control</p> <p>Participación activa del grupo</p> <p>Agradece</p> <p>Objetivos grupales</p> <p>Escucha activa</p> <p>Delegación de tareas</p>

<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021?</p>	<p>Determinar el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p> <p>Determinar el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p>	<p>El liderazgo directivo democrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p> <p>El liderazgo directivo liberal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>DEPENDIENT</b></p> <p><b>E</b></p> <p>Desempeño</p> <p>Laboral</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Dirección de grupo</p> <p>Control del grupo</p> <p>Motivación</p> <p>Seguridad en el grupo</p> <p>Aporta soluciones</p> <p>Inteligencia y pensamiento creativo</p> <p>Comunicadores eficaces</p> <p>Habilidades interpersonales fuertes</p> <p>Ética</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p> <p>Capacidad para la consecución de tareas</p> <p>Las acciones tienen resultados específicos y controlado</p>
---	---	---	---	-----------------------------------	---



## ENCUESTA

### A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20339, UGEL 09, AÑO 2021.

**OBJETIVO:** Conocer la opinión de los docentes de la Institución Educativa 20339, Ugel 09, año 2021.

### INSTRUCCIÓN

La suscrita está realizando una investigación sobre la relación del Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 20339, Ugel 09, año 2021. Para el efecto solicito su pleno apoyo respondiendo a las siguientes preguntas.

#### V1: LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	INDICADORES	si	a veces	no
01	Cuando se toma una decisión dentro de la institución, ¿toman en cuenta su opinión?			
02	¿El director encomienda tareas a través de ordenes?			
03	¿considera usted que el director de la institución genera miedo cuando habla?			

<b>04</b>	¿Los objetivos son fijados en base a la opinión solo del director?			
<b>05</b>	¿considera usted que el director tiene el control de toda la institución?			
<b>06</b>	Cuando hay lluvia de ideas, ¿participan todos los docentes?			
<b>07</b>	¿El director agradece las buenas acciones de los docentes?			
<b>08</b>	¿Los objetivos grupales están orientados a las necesidades de la institución y a la vez de los docentes?			
<b>09</b>	¿En las reuniones organizado del director, hay buena comunicación entre docentes?			
<b>10</b>	¿El director delega tareas para avanzar más rápido y cumplir con las metas de la institución?			
<b>11</b>	¿El director encamina a los docentes en base a los objetivos institucionales?			
<b>12</b>	¿El director controla su grupo de docentes?			
<b>13</b>	¿El director motiva a los docentes para su mejor desempeño dentro de las aulas?			
<b>14</b>	¿El director genera seguridad en los docentes?			

<b>15</b>	¿Los docentes aportan soluciones ante cualquier problema, sin consultar al director?			
-----------	--	--	--	--

## V2: DESEMPEÑO LABORAL

<b>N°</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Si</b>	<b>A veces</b>	<b>No</b>
<b>01</b>	¿Considera usted que al momento de hacer su programación de clases usa la creatividad para que los alumnos aprendan más rápido?			
<b>02</b>	¿Para realizar su clase motiva a sus alumnos para una mejor comunicación?			
<b>03</b>	¿Incentiva a sus alumnos para que se relacionen y tengan buenos lazos de amistad?			
<b>04</b>	¿Usted siempre actúa con ética dentro de la institución?			
<b>05</b>	¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con las metas institucionales?			
<b>06</b>	¿Considera usted que colabora de manera significativa para cumplir con los objetivos institucionales?			
<b>07</b>	¿Usted cumple una secuencia de tareas para un mejor desempeño?			

<b>08</b>	¿Usted considera que es importante autoevaluarse al final del año para medirse como docente?			
-----------	--	--	--	--