

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LIBERTADOR JOSÉ DE SAN MARTÍN, OYÓN, 2021”.**

PRESENTADO POR:

OWEN REYNATO LEON GONZALES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

M(o) HERMINIA LEON VILCA

HUACHO - 2023

LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	2%
2	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

**“RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LIBERTADOR JOSÉ DE SAN MARTIN, OYON, 2021”.**

OWEN REYNATO LEON GONZALES

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(º) HERMINIA LEON VILCA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA
HUACHO
2023**

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi madre Eusebia, esposa Gisela y mi hijo Marcelo que son mi motivo para seguir adelante en la vida, un inmenso agradecimiento a mis maestros por darme sus conocimientos para lograr mis objetivos y metas. Gracias a todo ellos por ser parte de esta inmensa alegría y poder alcanzar mi sueño de ser maestro.

OWEN REYNATO LEON GONZALES

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi familia.

OWEN REYNATO LEON GONZALES

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	1
1.2.1 Problema general	1
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	10
2.2.2.2 Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo	11
2.3 Bases filosóficas	18
2.4 Definición de términos básicos	19

2.5 Hipótesis de investigación	20
2.5.1 Hipótesis general	20
2.5.2 Hipótesis específicas	20
2.6 Operacionalización de las variables	20
CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA	22
3.1 Diseño metodológico	22
3.1.1. Tipo de investigación	23
3.1.2. Nivel de investigación	23
3.1.3. Diseño	23
3.1.4. Enfoque	23
3.2.1 Población	24
3.2.2 Muestra	24
3.3 Técnicas de recolección de datos	24
3.3.1. Técnicas a emplear	24
3.3.2. Descripción de los instrumentos	24
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	25
Instrumentos	25
CAPÍTULO IV	26
RESULTADOS	26
4.1 Análisis de resultados	26
4.2 Contrastación de hipótesis	48
CAPÍTULO V	53
DISCUSIÓN	53
5.1 Discusión de resultados	53
CAPÍTULO VI	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55

6.1 Conclusiones	55
6.2 Recomendaciones	56
REFERENCIAS	57
7.1 Fuentes bibliográficas	57
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Considera usted que el director da ordenes expresándose con superioridad.....	26
Tabla 2	¿Cuándo el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso mas rápido?	27
Tabla 3	Como docente, ¿el director les genera miedo?.....	28
Tabla 4	Considera usted que, ¿el director le genera confianza?.....	29
Tabla 5	Al momento de tomar una decisión, ¿todos os docentes dan su opinión?	30
Tabla 6	¿Siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones?.....	31
Tabla 7	Cuando se tiene una lluvia de ideas, ¿el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo?	32
Tabla 8	¿El director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara?.....	33
Tabla 9	¿Las nomas de la institución son equitativas para todos los docentes?.....	34
Tabla 10	¿Los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución?.....	35
Tabla 11	Cuando se toma decisiones, ¿solo importa la opinión de los docentes?	36
Tabla 12	Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes	37
Tabla 13	¿La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución?	38
Tabla 14	¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa?	39
Tabla 15	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional?	40
Tabla 16	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	41
Tabla 17	¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas?	42
Tabla 18	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas	43
Tabla 19	¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?.....	44
Tabla 20	¿Considera usted que el trabajo en equipo favorece la productividad?.....	45
Tabla 21	¿Su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución?	46
Tabla 22	¿Considera usted que su productividad está basada en la calidad?	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Considera usted que el director da ordenes expresándose con superioridad	26
Figura 2	¿Cuándo el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso mas rápido?	27
Figura 3	Como docente, ¿el director les genera miedo?.....	28
Figura 4	Considera usted que, ¿el director le genera confianza?	29
Figura 5	Al momento de tomar una decisión, ¿todos os docentes dan su opinión?	30
Figura 6	¿Siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones?	31
Figura 7	Cuando se tiene una lluvia de ideas, ¿el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo?	32
Figura 8	¿El director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara?	33
Figura 9	¿Las nomas de la institución son equitativas para todos los docentes?	34
Figura 10	¿Los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución?.....	35
Figura 11	Cuando se toma decisiones, ¿solo importa la opinión de los docentes?	36
Figura 12	Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes	37
Figura 13	¿La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución?.....	38
Figura 14	¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa?	39
Figura 15	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional?	40
Figura 16	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?.....	41
Figura 17	¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas?.....	42
Figura 18	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas.....	43
Figura 19	¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?.....	44
Figura 20	¿Considera usted que el trabajo en equipo favorece la productividad?	45
Figura 21	¿Su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución?.....	46
Figura 22	¿Considera usted que su productividad está basada en la calidad?.....	47

RESUMEN

La investigación de liderazgo directivo es importante en las Instituciones Educativas, porque en estos últimos años la educación peruana ha bajado su nivel y es que los directores ingresan por examen y no por méritos de gestión, no saben cómo trabajar con el personal docente y hay divorcio, se crean grupos para entorpecer la gestión, con esto los estudiantes y comunidad educativa se sienten incomodos y no hay buen clima ni el desempeño de los docentes es bueno. **Objetivo:** “Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”, **Materiales y Métodos:** la presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, **Población:** se cuenta con una población conformada por 15 docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Oyon **Conclusión:** “El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”, aceptándose la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula. Se acepta la Hipótesis Alternativa 1: “El liderazgo directivo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

Palabras claves: liderazgo, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

The investigation of managerial leadership is important in Educational Institutions, because in recent years Peruvian education has lowered its level and it is that the directors enter by exam and not by management merits, they do not know how to work with the teaching staff and there is divorce , groups are created to hinder the management, with this the students and educational community feel uncomfortable and there is no good climate and the performance of the teachers is not good. Objective: "To determine the relationship between managerial leadership and the job performance of teachers at the Libertador José de San Martín educational institution, Oyon, 2021", Materials and Methods: the present investigation is of a non-experimental cross-sectional design, correlational level of applied type, quantitative approach, Population: there is a population made up of 15 teachers from the Libertador José de San Martín Educational Institution, Oyon Conclusion: "Directive leadership is related to the work performance of teachers from the Libertador José educational institution de San Martín, Oyon, 2021", accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis. Alternative Hypothesis 1 is accepted: "Authoritarian managerial leadership is related to the job performance of teachers at the Libertador José de San Martín educational institution, Oyon, 2021."

Keywords: leadership, job performance, educational institution.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es importante hoy en día debido a que, por tiempos de pandemia, el modo de trabajar ha tenido ciertos cambios que repercuten en el desempeño de los colaboradores, en este caso de los docentes por ello es importante tener un buen líder que ayude a los docentes a desempeñarse de manera eficiente adaptándose a los cambios que con los que se está aprendiendo a vivir.

En la institución educativa Libertador José de San Martín, se quiere conocer el tipo de liderazgo que hay y como este repercute en el desempeño laboral de sus docentes, se plantearan conclusiones y recomendaciones precisas para tener un eficiente desempeño laboral por parte de los docentes de la presente institución educativa.

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 del 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 del desempeño laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la pandemia que se vive afecta considerablemente al mundo, la educación es sumamente importante dentro del país, a nivel del Perú se han venido implementando nuevas medidas para que se pueda continuar con la enseñanza a los alumnos, el liderazgo del director y su influencia en el desempeño de los docentes, se busca un sistema eficiente que contrarreste la situación que atraviesa el mundo.

La institución libertador José de San Martín no es ajena a la situación que se vive, es por ello que se ha planteado la presente investigación al ver que el desempeño de los docentes es baja debido a que la mayoría de los alumnos han jalado al menos un curso, afectando así al nivel estudiantil en el que estaba posicionado la institución, la finalidad es plantear recomendaciones en base a las conclusiones para que el director lo tome en cuenta solucionando los inconvenientes dentro de la institución, mejorando el nivel académico de los alumnos y docentes buscando posicionar así a la institución dentro de los mejores de la región.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación por su conveniencia:

Esta investigación tiene un gran valor social porque es objeto de su contribución. A través de este trabajo lo determinaremos.

1.4.2 Justificación por su valor teórico:

Teóricamente la presente investigación se justifica por las siguientes variables:

“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”. (Chiavenato, 1986, p. 151)

“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” (Wilson, 1992)

1.4.3 Justificación por su relevancia práctica

La presente investigación cuenta con el respaldo teórico lo cual se puede usar en la práctica también, la Institución José de San Martín, podrá solucionar problemas en base a la presente investigación.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación Conceptual

“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”. (Chiavenato, 1986, p. 151)

“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” (Wilson, 1992).

1.5.2 Delimitación del Universo

Institución Libertadora José de San Martín

1.5.3 Delimitación del Espacio Geográfico

Oyon

1.5.4 Delimitación Temporal

La presente investigación se llevará a cabo desde Setiembre a diciembre del 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

Este estudio es viable porque se cuenta con el apoyo de la institución José de San Martín por medio de su personal docente que estuvieron dispuestos para colaborar con la presente investigación.

La presente investigación cuenta con el respaldo teórico necesario ya que cuenta con fácil acceso a revistas, libros, etc.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Rivas y Lima (2019) en su investigación titulada *“Los efectos del Liderazgo Directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés”*, su objetivo es “establecer los efectos del liderazgo directivo en el desempeño de los funcionarios administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés”, su investigación es de nivel correlacional, conclusiones: “Se ha evidenciado que el desempeño de los funcionarios administrativos está por debajo del puntaje mínimo que se debe obtener en las evaluaciones del desempeño que es de 31 sobre 55 puntos” (p. 176), “Por lo tanto existe una percepción diferenciada entre el estilo de liderazgo que es aplicado por los directivos, respecto a la percepción del personal administrativo, generando así conflictos y disconformidad hacia sus jefe” (p. 177), “se puede concluir que dentro de la Universidad Mayor de San Andrés el estilo y la teoría del liderazgo no se asocian a un solo concepto por parte del personal directivo y administrativo” (p. 178).

Medina (2017) en su tesis titulada *"Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo"*; 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).

Urizar Awe (2016) en su tesis titulada *"Estilos De Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz"*, 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).

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 utilizo para su investigación fue el cuestionario semiestructurado” (p. 64), 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

García (2019) en su investigación titulada *“Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 Virgen de Fátima UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016”*, su objetivo de investigación es “demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 Virgen de Fátima UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016”, su población es de 100 alumnos, metodología de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, su conclusión es “la correlación entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico no fueron los esperados, puesto que en la variable liderazgo directivo y desempeño docente” (p. 99), “las variables liderazgo directivo y rendimiento académico no obtuvieron resultados favorables, esto debido a que todos los aspectos que engloban el liderazgo directivo, específicamente en el pensamiento estratégico y la estructura organizativa” (p. 100).

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).

Arevalo (2016) en su investigación titulada *“Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015”*, su objetivo de investigación es “determinar el liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015”, su metodología es de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, llego a la conclusión que “el liderazgo directivo en base a su indicador característica personales es percibida por los colaboradores con tendencia positiva ya que el 48% de los trabajadores manifiestan que el personal directivo casi siempre muestra carácter para hacerse respetar” (p. 44), “El liderazgo directivo en relación al indicador características laborales se muestra con una tendencia de ser adecuad, ello de acuerdo a la percepción de los colaboradores, ya que el 33% de los colaboradores refieren que siempre existe iniciativa por parte del personal directivo” (p. 44) y “el desempeño laboral dentro del Hotel Europa en base a su indicador productividad tiene un comportamiento de ser regular la misma que tiene tendencia a ser alto, se

obtiene este resultado debido a que el 52% de los colaboradores casi siempre se sienten satisfechos” (p. 45).

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).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

Para definir al liderazgo tenemos distintos autores los cuales indican lo siguiente:

“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” (Chiavenato, 1986, p. 151).

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)

Chiavenato (1986) indica las siguientes generalidades 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) “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) indica que “para cualquier individuo; el proceso de relación con otros individuos es un proceso activo y no pasivo de satisfacción de necesidades” (p. 152)

Entonces se puede concluir que un líder es aquella persona capaz de dirigir un grupo de personas con dirección a fin común que en este caso sería la meta o el objetivo organizacional.

2.2.1.1 Teorías

Según Chiavenato (1986) nos dice 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”. La teoría del liderazgo se puede dividir en tres categorías: (p. 153)

- a. Teorías de rasgos de personalidad
- b. Teorías sobre los estilos de liderazgo
- c. Teorías situacionales de liderazgo

2.2.2.2 Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo

“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” (Chiavenato, 1986, 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 un fuerte sentido de tensión, frustración y sobre todo agresividad; por otro lado, falta espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad. Aunque 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, lo que lleva a un comportamiento indisciplinado y agresivo. (p. 158)

Se puede decir que el líder autoritario es aquel que grita, impone, da órdenes drásticas y castigos cuando no obedecen los trabajadores, considerándose por mucho autores que negativo para la organización ya que esto influye en que los trabajadores renuncien o trabajen menos productivos por el miedo que tienen.

Liderazgo liberal: “Las tareas son desordenadas y caprichosas, y se pierde mucho tiempo en discusiones personales que no tienen nada que ver con el trabajo en sí. Notar un fuerte individualismo agresivo y una falta de respeto por los líderes” (Chiavenato, 1986, p. 158)

Se concluye que este tipo de liderazgo es positivo para los trabajadores, pero negativo para los líderes de tal manera que los trabajadores hacen lo que creen que está correcto, sin recibir órdenes de su superior perjudicando al líder ya que no se respetan los niveles organizacionales.

Liderazgo democrático: Chiavenato (1986) indica que “Los jefes y subordinados establecieron una comunicación espontánea, franca y cordial. El ritmo de este trabajo es suave y constante, y nada cambia incluso en ausencia del líder. Tener un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal” (p. 157).

Se concluye que este tipo de liderazgo es un punto medio para ambos (líder y trabajador) porque el líder puede dar órdenes pero a su vez también escucha a los trabajadores para tomar una decisión teniendo en cuenta su valiosa opinión, de esta

manera el líder hace que el trabajador se sienta valorado e importante por la empresa generando así la fidelización del trabajadores y mejorando su productividad.

2.2.2 Desempeño Laboral

“El desempeño en el trabajo como el conjunto de actividades y conductas observables en el personal que tienen gran importancia para lograr los propósitos a lograr de la organización” (Chiavenato, 2004).

Chiavenato (2000) define que “El desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados relacionados con el logro de las metas organizacionales”.

Por lo tanto, toda acción equivocada que tengan los trabajadores afecta directamente a la productividad personal del trabajador.

2.2.2.1 Dimensiones del Desempeño Laboral

Chiavenato (2004) nos indica que las dimensiones del desempeño son las 3 siguientes:

a) Eficiencia

Chiavenato (2004) define que “esto significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción). Se puede definir mediante la ecuación $E=P/R$, donde P es el producto resultante y R es el recurso utilizado” (p. 52)

Además, Koontz & Weihrich (2004) definen la eficiencia como "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (p. 14).

Chiavenato (2004) indica que "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" (p. 52). Para lo cual se indica la siguiente ecuación:

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

Indicadores principales:

- **Comunicadores eficaces**

Lawrence (2016) indica que “la comunicación es un proceso bidireccional, los empleados 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”.

Tener en cuenta que la comunicación es sumamente importante al momento de realizar cualquier tipo de trabajo dentro de la organización, viéndolo desde el punto pedagógico, el director debe tener una excelente comunicación con los docentes para tener una enseñanza eficiente a los alumnos de la institución.

- **Ética**

“Los empleados efectivos no eluden sus responsabilidades y los gerentes pueden contar con ellos” (Lawrence, 2016).

Dentro del ámbito pedagógico el director debe tener en cuenta la ética de cada docente dentro de la institución, y como saber esto pues se debe dar cuenta el director cuando hay situaciones difíciles y el docente actúa con veracidad, responsabilidad y franqueza.

- **Inteligencia y pensamiento creativo**

“Los empleados de alto rendimiento usan el pensamiento creativo para resolver problemas; no manejan constantemente todos los obstáculos que encuentran. Están listos para trabajar y dispuestos a realizar sus funciones” (Lawrence, 2016).

Dentro del ámbito pedagógico siempre hay inconvenientes con los alumnos o padres de familia y el director y los docentes de la institución deberían tener la capacidad para resolver problemas de manera rápida, deben ser listos ante cualquier tipo de situación.

- **Habilidades interpersonales fuertes**

Lawrence (2016) “Los empleados eficientes trabajan bien con los demás. Puede que no siempre sean agradables, pero tratan a los demás con respeto y profesionalismo”.

También llamados habilidades blandas, dentro de ellos tenemos la empatía que es ponerse en el lugar de la otra persona ante cualquier situación difícil que pueda afrontar, tratar a las personas con profesionalismo y mucho respeto es lo que deberían tener los docentes dentro de la institución.

b) Eficacia

Robbins & Coulter (2005) "Hacer las cosas correctas" (p. 07). Un enfoque claro en el logro de objetivos, es decir, resultados.

Una persona eficaz es aquella que logra los resultados propuestos sin importar la optimización de recursos, tiempo, dinero; simplemente se basa en la obtención de resultados.

Bueno, cuando se trata de efectividad, se refiere a cuánto se han logrado los objetivos de diseño, aunque las empresas no siempre tienen objetivos planificados, pueden estar en conflicto o se revisarán permanentemente durante un período de tiempo.

Sanchez (2020) indica que “Este concepto no tiene en cuenta los medios de instrucción para lograr los objetivos de instrucción o para

estimar los resultados. No importa qué recurso se utilice, solo sus logros son valiosos. En esta línea, se centra en el concepto de los resultados obtenidos”.

Se puede concluir que la eficacia es el cumplimiento de la meta, no importa la cantidad de recursos que se usa, lo importante es que se cumpla con la meta propuesta.

Dentro de los indicadores de la eficacia tenemos:

- **Cumplimiento de metas**

Es el trabajo en equipo que se tiene en una organización para lograr una meta trazada en un determinado tiempo.

- **Capacidad para la consecución de tareas**

Es la prioridad que se le da a cada tarea que se va a realizar y la cadena de sucesos que conlleva esta.

- **Cumplimiento de objetivos**

El logro de objetivo organizacional está en base a la consecución de metas que se trazan y son cumplidas.

- **Las acciones tienen resultados específicos y controlados**

Toda actividad que se desarrolla dentro de una organización tiene resultados válidos, pero al mismo tiempo estas actividades son controladas de acuerdo al desempeño y objetivos de la organización.

c) Productividad:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un producto “está formado por la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital,

trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad”.

“Es un indicador que refleja el uso de los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; la relación entre los recursos convertidos en uso y los productos obtenidos, también representa el uso de los recursos (humanos, de capital, conocimiento, energía, etc.) en la producción de bienes y servicios la eficiencia de producir bienes y servicios en el mercado” (Martínez, 2007)

Dentro del ámbito pedagógico se puede medir la productividad en base a la malla curricular que tiene la institución, si se cumple con toda la malla pues se puede afirmar que se ha tenido una buena productividad, otra manera de medirla productividad dentro de un colegio es en base a los exámenes que son tomados por el ministerio de educación donde se muestra el avance de los alumnos reflejando así la enseñanza de los docentes.

Importancia del Desempeño Profesional

Sánchez (2017) indica que “La razón principal por la que existen procesos de evaluación del desempeño en las empresas es porque ayudan a fortalecer el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el trabajo del día a día”.

Es importante medir el desempeño de los docentes para así identificar brechas y reforzarlas de la tan manera que no se cometan los mismos errores nuevamente, es la educación de nuestros niños peruanos por lo tanto debemos darle la importancia y las mejoras posibles para beneficiar así al país.

Desempeño del Docente:

Hernández (1999) afirma que “El docente debe saber lo que enseña y lo que significa para los alumnos, y como el docente es un profesional de la enseñanza, está preparado y tiene los conocimientos para ponerlo en práctica cuando inicia la clase”.

Además, “el conocimiento que debe permitir a los alumnos construir aprendizajes le permite procesar información sobre las características generales de los grupos educativos y la personalidad de cada alumno” (Hernandez, 1999).

Wilson (1992) indica que “el buen desempeño profesional de los docentes, como cualquier otro profesional, puede estar determinado por lo que saben, puede ser la forma en que se desempeñan, o los resultados que han logrado en su trabajo”.

2.3 Bases filosóficas

Según Mario Bunge (1992) define “La ciencia articula la estructura conceptual como un conjunto de ideas racionales, verificables y propensas a errores. La ciencia se ha aplicado para mejorar el entorno natural de acuerdo con las necesidades humanas y para crear productos físicos y culturales” (p. 20); además el método científico que se utiliza en esta investigación consiste en:

- planteamiento del problema,
- Construcción de modelos teóricos,
- deducciones por consecuencias específicas,
- prueba hipotética,
- Introducción de conclusiones teóricas y
- Comunicación de los resultados de la encuesta.

El presente trabajo de investigación se basa en la filosofía de Mario Bunge.

2.4 Definición de términos básicos

Autoritario

“También se entiende como una actitud de abuso de autoridad. El término se usa especialmente para describir un país o el sistema de gobierno autoritario de un país” (Desconocido, 2016)

Democrático

“El término democracia se extiende a una comunidad o grupo organizado donde todos los individuos participan en la toma de decisiones de manera participativa y lateral” (Desconocido, 2016)

Desempeño:

Son las acciones o actitudes que tienen las personas dentro de la empresa o institución que se ven reflejadas en la productividad personal.

Docentes:

Son personas consideradas educadores porque han estudiado una carrera profesional y son aquellos encargados de enseñar y direccionar a los niños dentro de una institución.

Liderazgo:

Es aquella persona que encamina a un grupo de personas en base a un objetivo en común, es a capacidad de que las personas confíen y crean en esta persona para seguirla a cumplir con lo propuesto.

Liberal:

Es un tipo de liderazgo donde se le da la potestad a los trabajadores de hacer lo que creen correcto, aquí el líder pierde su valor de dar órdenes y que los demás lo obedezcan y lo sigan al cumplimiento de objetivos.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo directivo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

El liderazgo directivo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

El liderazgo directivo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

V1: Liderazgo Directivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: LIDERAZGO DIRECTIVO	Según Chiavenato (1986) “El liderazgo es el ejercicio de influencia interpersonal en una	Autoritario	Ordenar Fritar Inspirar miedo desconfianza	1, 2, 3	Likert
		Democrático	Intervención activa de los docentes No discrimina	4, 5, 6	Likert

	situación para lograr uno o varios objetivos específicos a través del proceso de comunicación humana”. (p. 151)		Respeto la opinión de todos		
		Liberal	Normas claras Equitativos Docentes libres de expresión Poder en manos de los docentes	7, 8, 9	Likert

V2: Desempeño Laboral

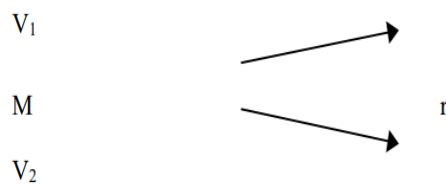
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA
V2: DESEMPEÑO O LABORAL	Wilson (1992) define que es “El buen desempeño profesional de los docentes como cualquier otro profesional, el cual puede ser determinado por lo que saben, puede ser como se desempeñan o lo que han logrado en su trabajo”.	Eficiencia	Comunicadores eficaces Ética Inteligencia y pensamiento creativo Habilidades interpersonales fuertes	10, 11, 12, 13	Likert
		Eficacia	Cumplimiento de metas Capacidad para la consecución de tareas Cumplimiento de objetivos Acción con resultado específico controlado	14, 15	Likert
		Productividad	Trabajo en equipo	16, 17, 18	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Hernandez, Fernandez, y 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

V₁: El Liderazgo Directivo

V₂: Desempeño Laboral

r: Es el coeficiente de correlación entre las variables.

3.1.1. Tipo de investigación

“La investigación aplicada implica mantener el conocimiento y ponerlo en práctica, así como mantener la investigación científica para encontrar respuestas a los posibles aspectos de mejorar las situaciones cotidianas” (Gerena, 2010). La presente investigación es de tipo aplicada.

3.1.2. Nivel de investigación

“La utilidad y propósito principal de la investigación correlacional es entender cómo se compara un concepto o variable y entender 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 “Un estudio no experimental es aquel que se lleva a cabo sin una manipulación deliberada de las variables.” Se eligió un diseño transversal no experimental para este estudio porque no se manipularán las variables del Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral.

3.1.4. Enfoque

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) definen que el enfoque cuantitativo es “Recopilar datos para probar hipótesis, construir patrones de comportamiento y probar teorías basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico”. 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).

15 docentes de la Institución Libertadora José de San Martín – Oyon.

3.2.2 Muestra

La Muestra está constituida por 15 docentes de la Institución Libertadora José de San Martín – Oyon. Se efectuó la observación y medición de las variables.

N= Población: 15 docentes de la Institución Libertadora José de San Martín – Oyon.

n= 15 docentes de la Institución Libertadora José de San Martín – Oyon.

e= Margen de error 0.5

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

A través de la encuesta, se permitió obtener información del conocimiento de los docentes de la Institución Libertadora José de San Martín – Oyon.

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

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Spss, Excel

3.4 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

Considera usted que el director da órdenes expresándose con superioridad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	20%
A Veces	5	33%
Casi Siempre	2	13%
Siempre	5	33%
TOTAL	15	100%

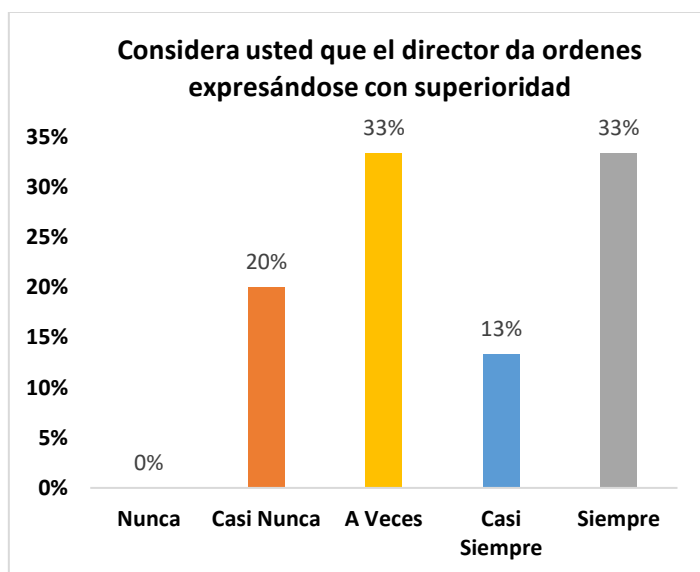


Figura 1 Considera usted que el director da órdenes expresándose con superioridad

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 20% indica que casi nunca considera que el director da órdenes expresándose con superioridad, el 33% indica que a veces considera que el director da órdenes expresándose con superioridad, el 13% indica que casi siempre considera que el director da órdenes expresándose con superioridad y el 33% indica que siempre considera que el director da órdenes expresándose con superioridad.

Tabla 2

¿Cuándo el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	4	27%
Casi Siempre	8	53%
Siempre	1	7%
TOTAL	15	100%

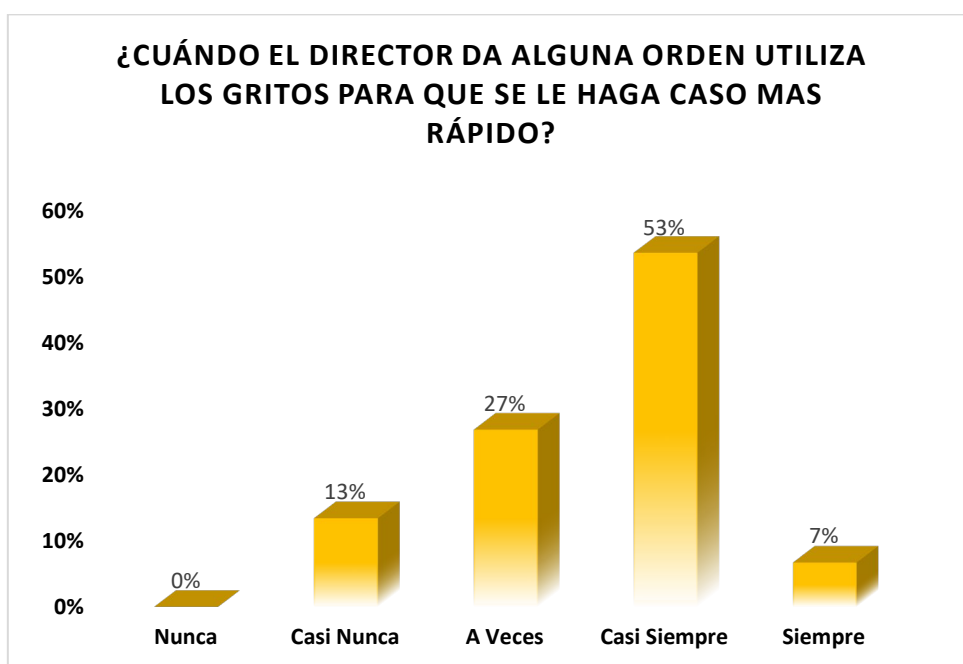


Figura 2 ¿Cuándo el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 13% indica que casi nunca el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido, el 27% indica que a veces el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido, el 53% indica que casi siempre el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido y el 7% indica que siempre el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido.

Tabla 3
Como docente, ¿el director les genera miedo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	4	27%
A Veces	3	20%
Casi Siempre	2	13%
Siempre	5	33%
TOTAL	15	100%

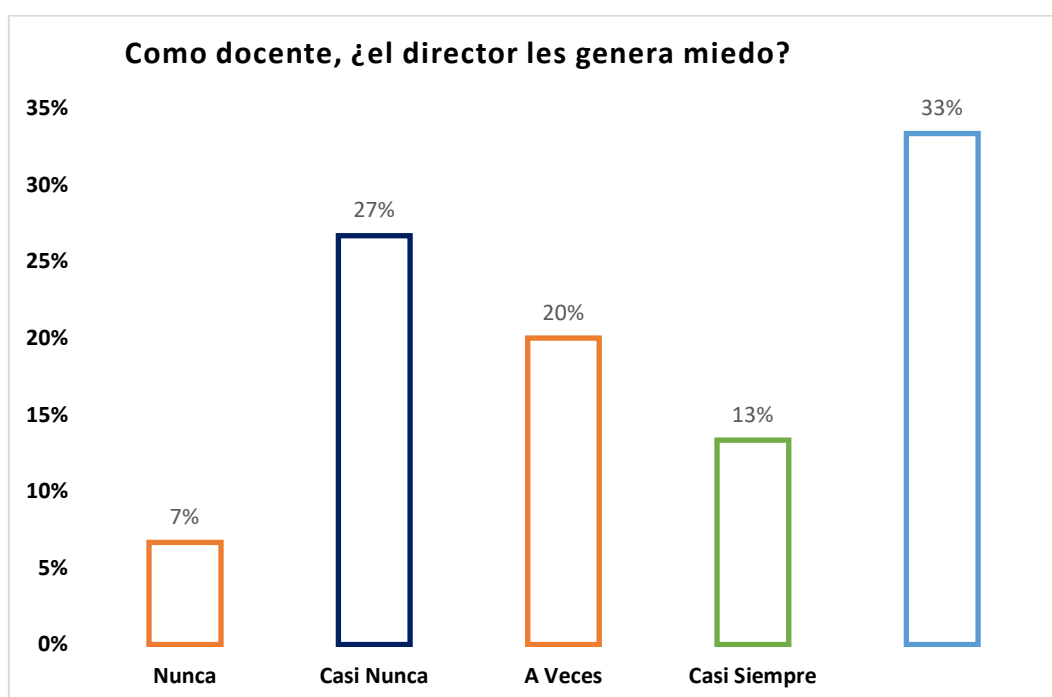


Figura 3 Como docente, ¿el director les genera miedo?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca el director les genera miedo, el 27% indica que casi nunca el director les genera miedo, el 20% indica que a veces el director les genera miedo, el 13% indica que casi siempre el director les genera miedo y el 33% indica que siempre el director les genera miedo.

Tabla 4
Considera usted que, ¿el director le genera confianza?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	40%
Casi Nunca	4	27%
A Veces	2	13%
Casi Siempre	1	7%
Siempre	2	13%
TOTAL	15	100%

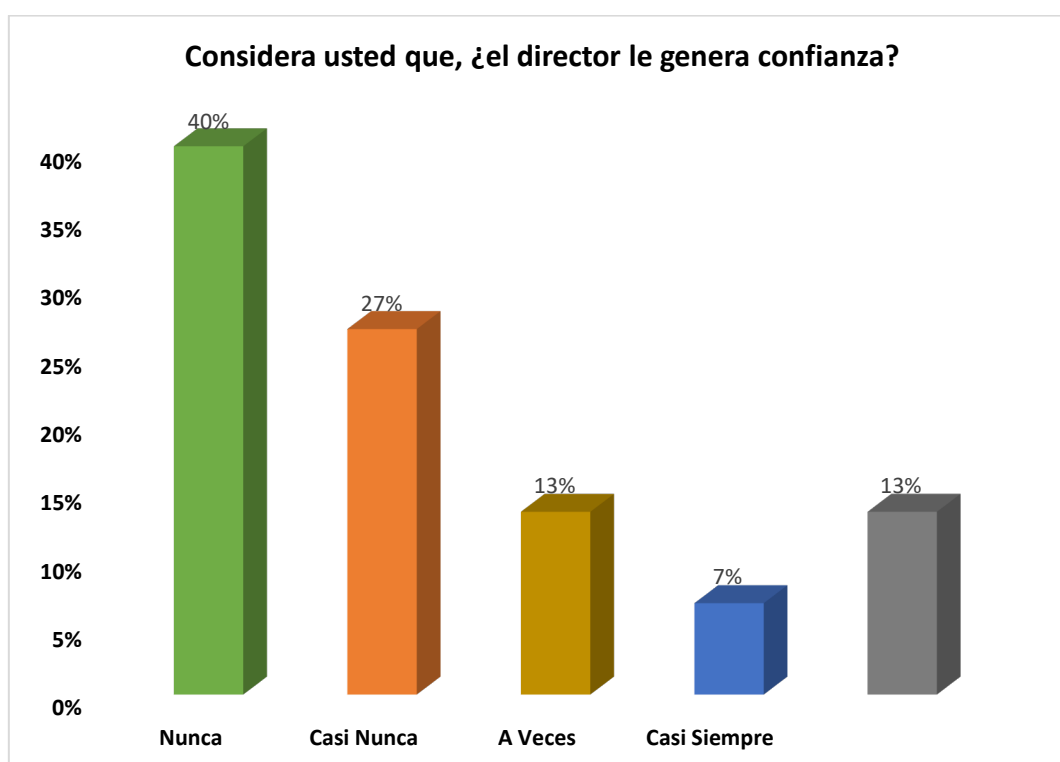


Figura 4 Considera usted que, ¿el director le genera confianza?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 40% indica que nunca el director genera confianza, el 27% indica que casi nunca el director genera confianza, el 13% indica que a veces el director genera confianza, el 7% indica que casi siempre el director genera confianza y el 13% indica que siempre el director genera confianza.

Tabla 5

Al momento de tomar una decisión, ¿todos los docentes dan su opinión?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	1	7%
A Veces	2	13%
Casi Siempre	6	40%
Siempre	5	33%
TOTAL	15	100%

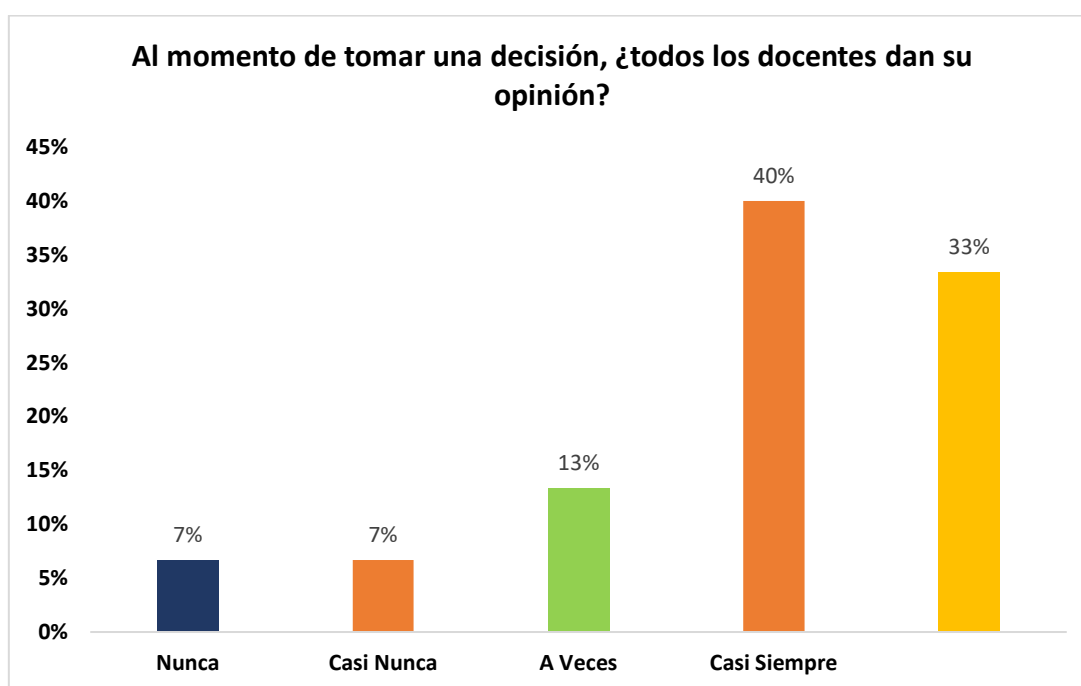


Figura 5 Al momento de tomar una decisión, ¿todos los docentes dan su opinión?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca al momento de tomar una decisión, todos los docentes opinan, el 7% indica que casi nunca al momento de tomar una decisión, todos los docentes opinan, el 13% indica que a veces al momento de tomar una decisión, todos los docentes opinan, el 40% indica que casi siempre al momento de tomar una decisión, todos los docentes opinan y el 33% indica que siempre al momento de tomar una decisión, todos los docentes opinan.

Tabla 6

¿Siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	4	27%
A Veces	3	20%
Casi Siempre	5	33%
Siempre	2	13%
TOTAL	15	100%

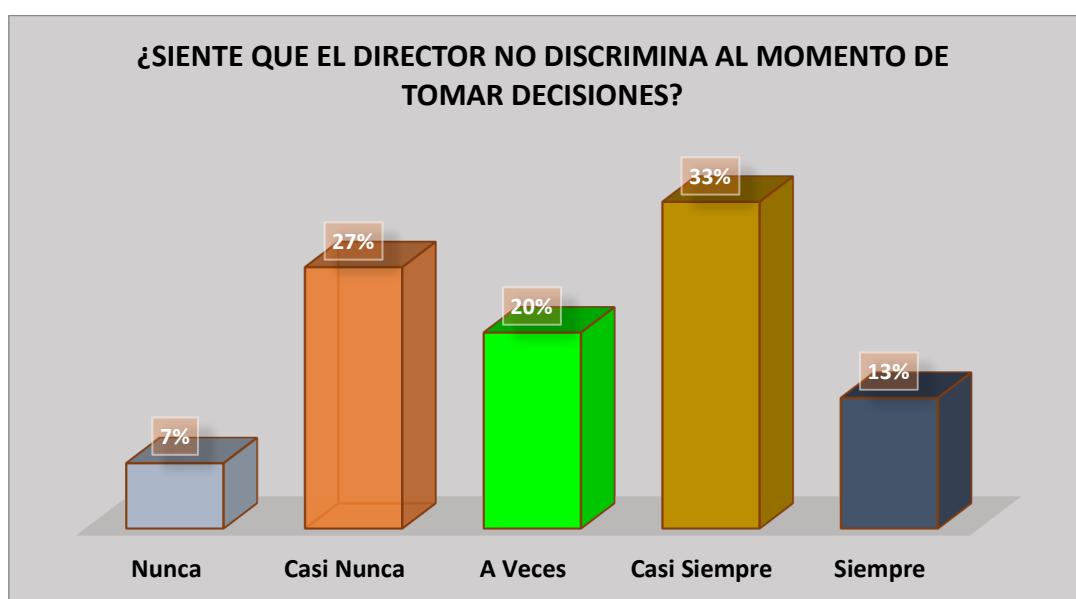


Figura 6 ¿Siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones, el 27% indica que casi nunca siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones, el 20% indica que a veces siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones, el 33% indica que casi siempre siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones y el 13% indica que siempre siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones.

Tabla 7

Cuando se tiene una lluvia de ideas, ¿el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	4	27%
Casi Siempre	6	40%
Siempre	2	13%
TOTAL	15	100%

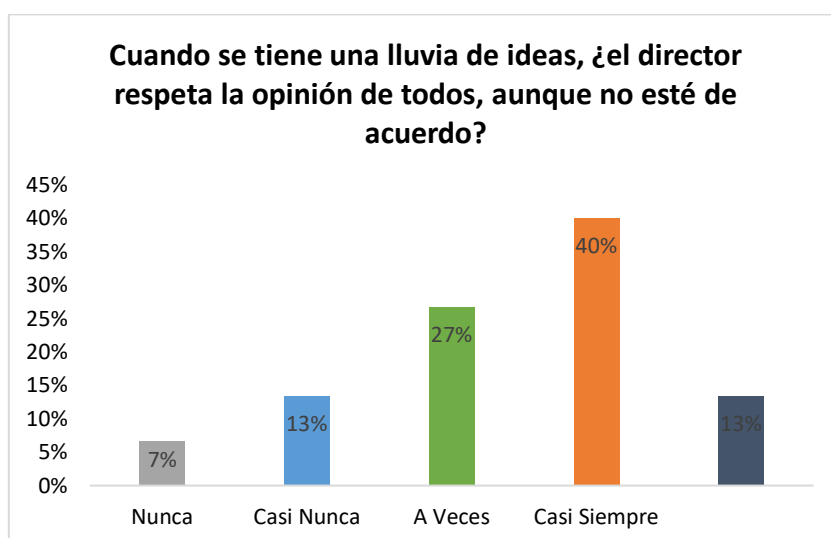


Figura 7 Cuando se tiene una lluvia de ideas, ¿el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que casi nunca cuando se tiene una lluvia de ideas, el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo, el 13% indica que casi nunca cuando se tiene una lluvia de ideas, el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo, el 27% indica que a veces cuando se tiene una lluvia de ideas, el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo, el 40% indica que casi siempre cuando se tiene una lluvia de ideas, el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo y el 13% indica que siempre cuando se tiene una lluvia de ideas, el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo.

Tabla 8

¿El director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
Casi Nunca	3	20%
A Veces	5	33%
Casi Siempre	4	27%
Siempre	1	7%
TOTAL	15	100%

¿El director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara?

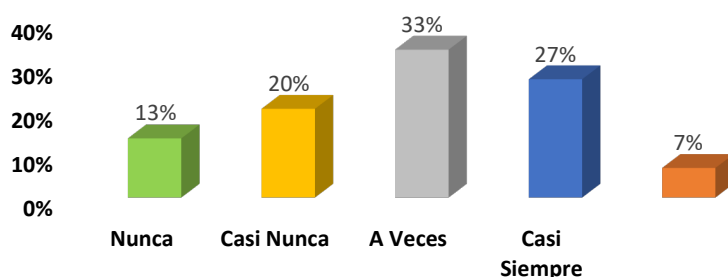


Figura 8 ¿El director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 13% indica que nunca el director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara, el 20% indica que casi nunca el director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara, el 33% indica que a veces el director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara, el 27% indica que casi siempre el director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara y el 7% indica que siempre el director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara.

Tabla 9

¿Las normas de la institución son equitativas para todos los docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	3	20%
A Veces	4	27%
Casi Siempre	1	7%
Siempre	6	40%
TOTAL	15	100%

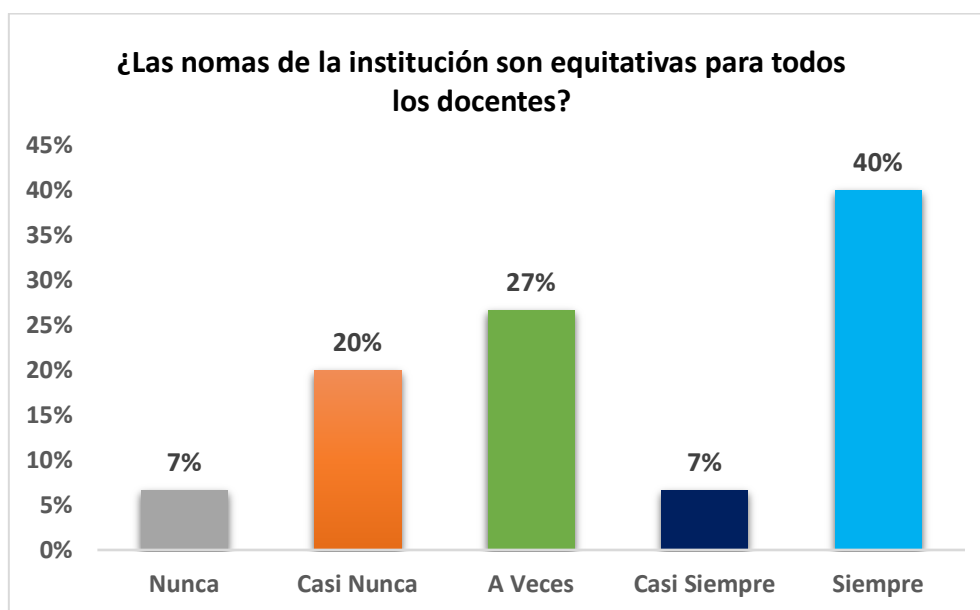


Figura 9 ¿Las normas de la institución son equitativas para todos los docentes?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca las normas de la institución son equitativas para todos los docentes, el 20% indica que casi nunca las normas de la institución son equitativas para todos los docentes, el 27% indica que a veces las normas de la institución son equitativas para todos los docentes, el 7% indica que casi siempre las normas de la institución son equitativas para todos los docentes y el 40% indica que siempre las normas de la institución son equitativas para todos los docentes.

Tabla 10

¿Los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	7%
A Veces	4	27%
Casi Siempre	6	40%
Siempre	4	27%
TOTAL	15	100%

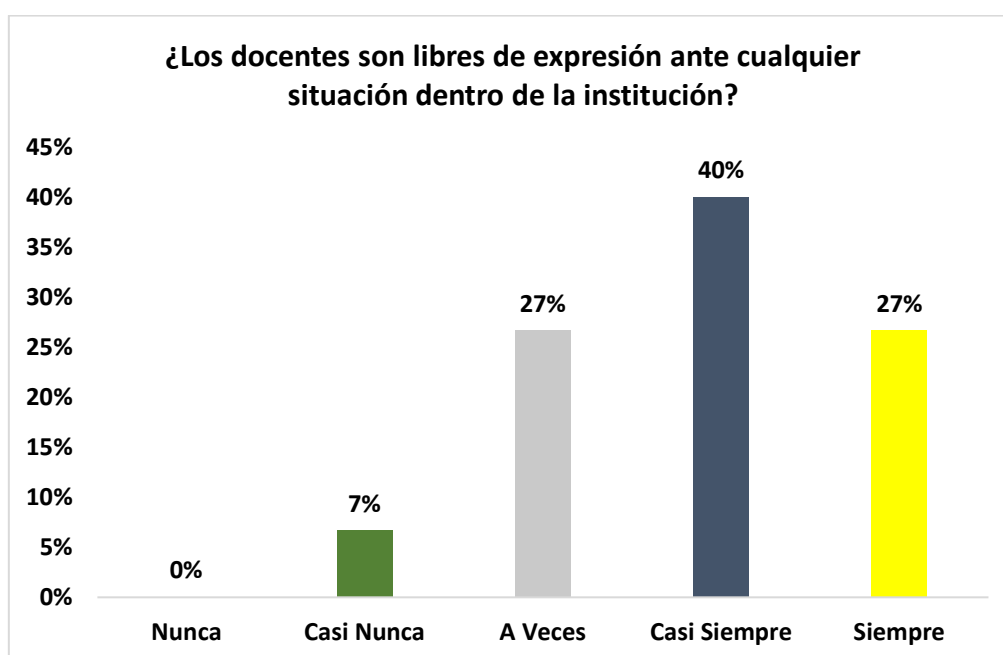


Figura 10 ¿Los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que casi nunca los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución, el 27% indica que a veces los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución, el 40% indica que casi siempre los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución y el 27% indica que siempre los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución.

Tabla 11

Cuando se toma decisiones, ¿solo importa la opinión de los docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
Casi Nunca	4	27%
A Veces	8	53%
Casi Siempre	1	7%
Siempre	0	0%
TOTAL	15	100%

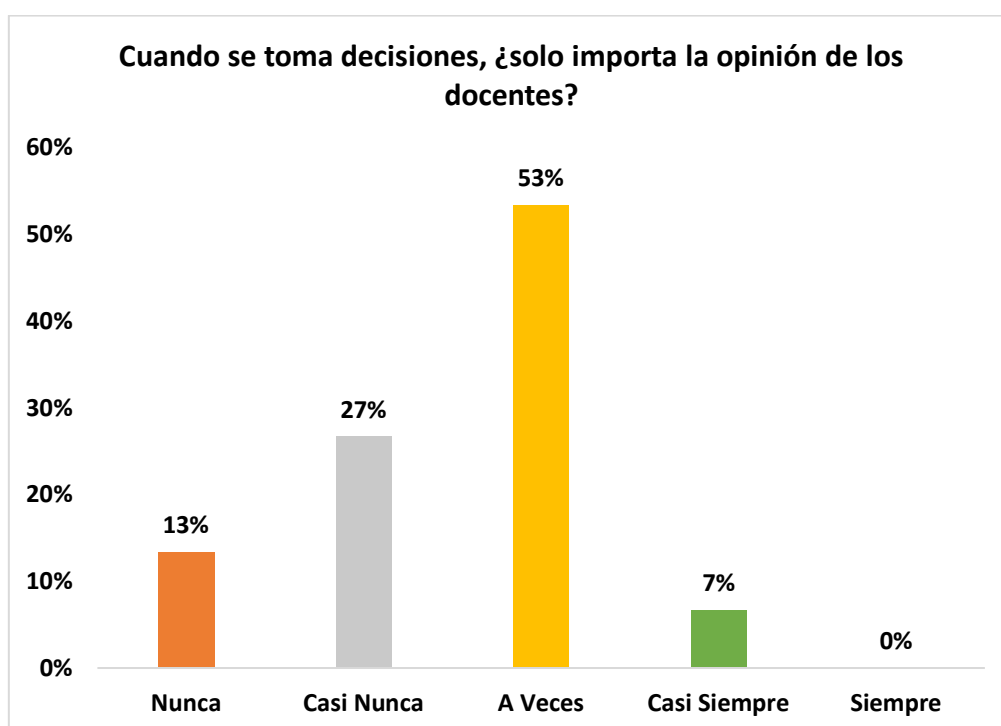


Figura 11 Cuando se toma decisiones, ¿solo importa la opinión de los docentes?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 13% indica que nunca considera que cuando se toma decisiones, solo importa la opinión de los docentes, el 27% indica que casi nunca considera que cuando se toma decisiones, solo importa la opinión de los docentes, el 53% indica que a veces considera que cuando se toma decisiones, solo importa la opinión de los docentes y el 7% indica que siempre considera que cuando se toma decisiones, solo importa la opinión de los docentes.

Tabla 12

Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	5	33%
Casi Siempre	2	13%
Siempre	5	33%
TOTAL	15	100%

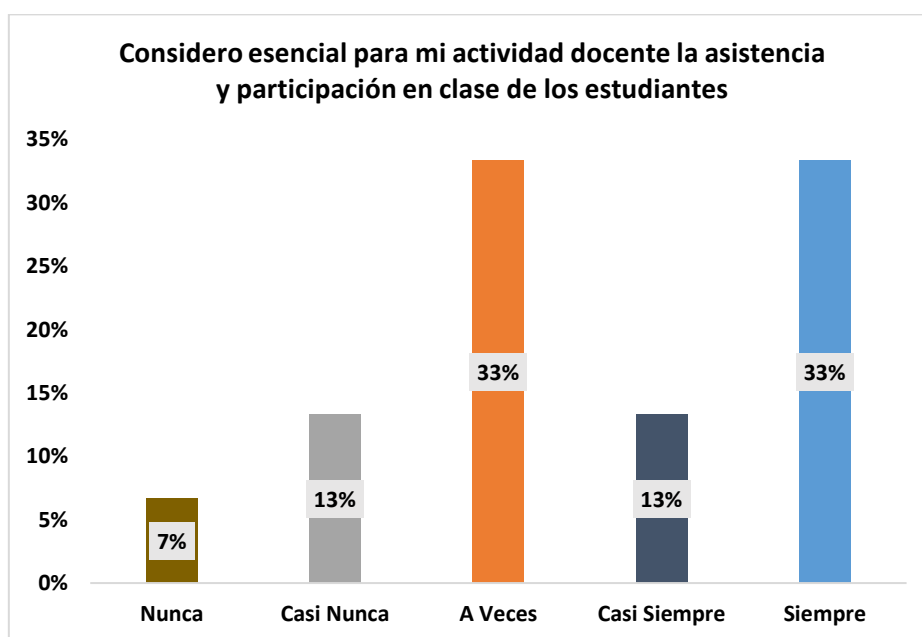


Figura 12 Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca considera esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes, el 20% indica que casi nunca, el 33% indica que a veces, el 13% indica que casi siempre y el 33% indica que siempre considera esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes.

Tabla 13

¿La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	33%
Casi Nunca	3	20%
A Veces	2	13%
Casi Siempre	1	7%
Siempre	4	27%
TOTAL	15	100%

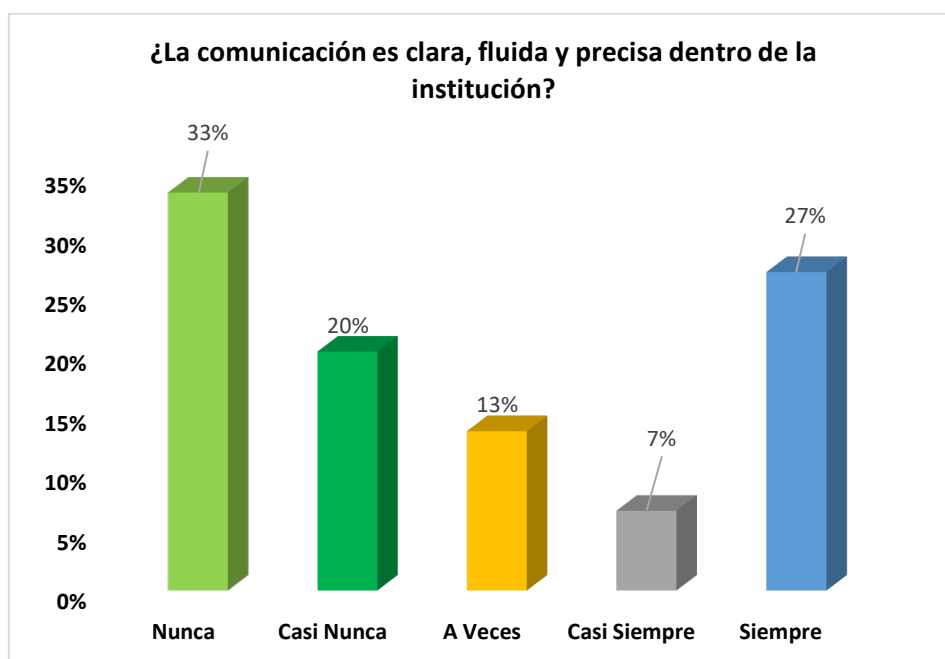


Figura 13 *¿La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución?*

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 33% indica que nunca la comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución, el 20% indica que casi nunca, el 13% indica que a veces, el 7% indica que casi siempre y el 27% indica que siempre la comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución.

Tabla 14

¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	3	20%
Casi Siempre	4	27%
Siempre	5	33%
TOTAL	15	100%

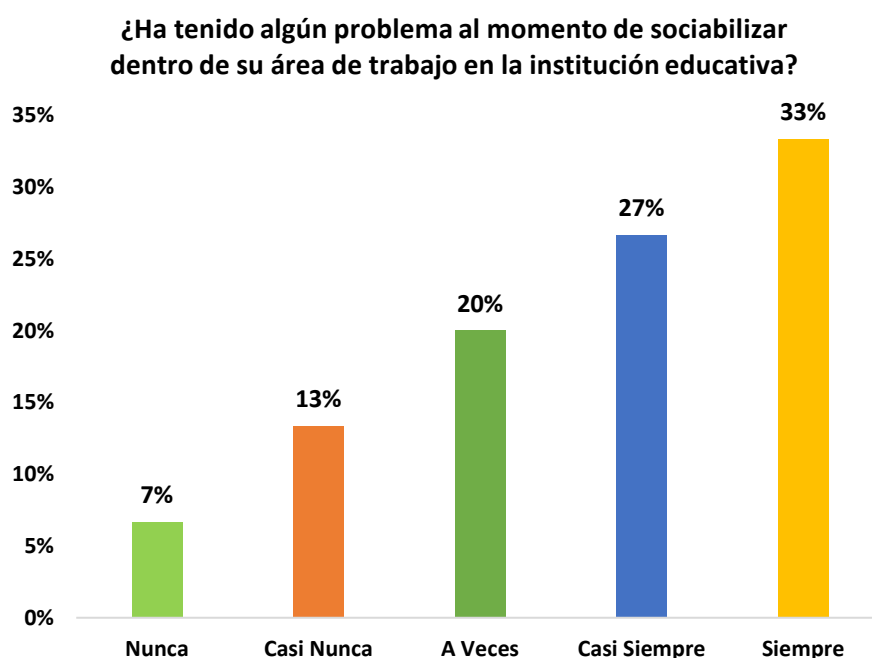


Figura 14 ¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca ha tenido problemas al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa, el 13% indica que casi nunca, el 20% indica que a veces, el 27% indica que casi siempre y el 33% indica que siempre ha tenido problemas al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa.

Tabla 15

¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	2	13%
Siempre	10	67%
TOTAL	15	100%

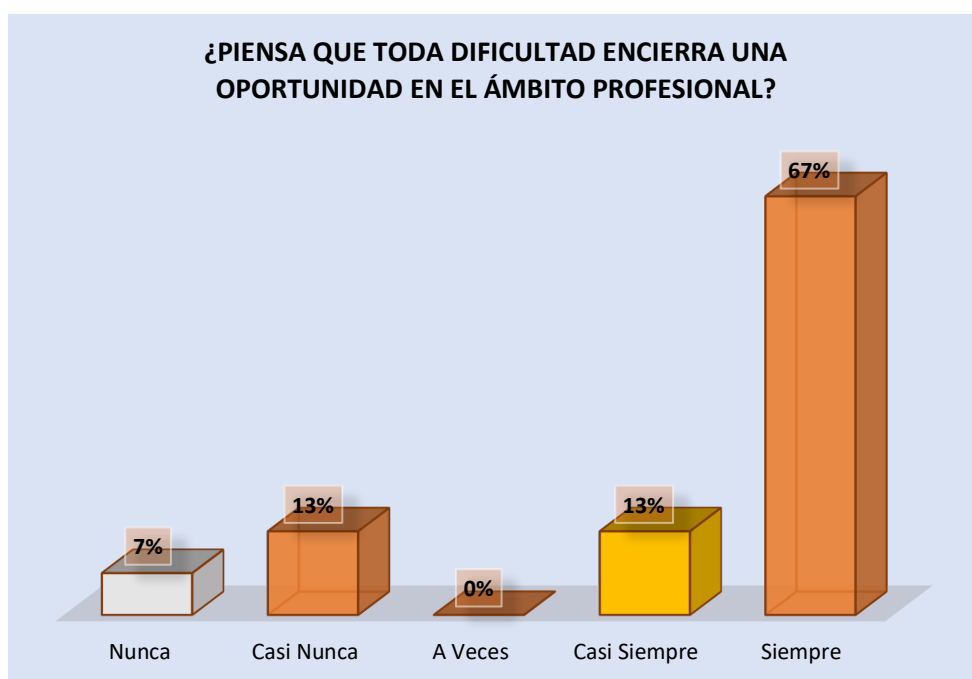


Figura 15 *¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional?*

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que casi nunca piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional, el 13% indica que casi nunca, el 13% indica que casi siempre y el 67% indica que siempre piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional.

Tabla 16

¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	33%
Casi Nunca	4	27%
A Veces	2	13%
Casi Siempre	3	20%
Siempre	1	7%
TOTAL	15	100%

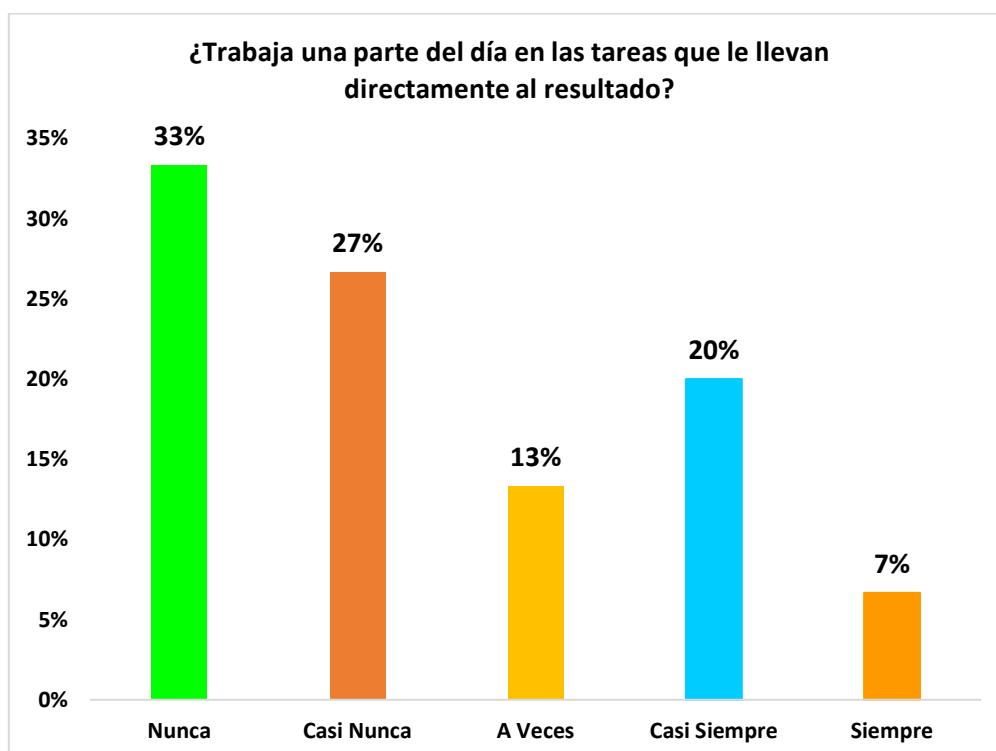


Figura 16 *¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?*

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 33% indica que nunca trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado, el 27% indica que casi nunca, el 13% indica que a veces, el 20% indica que casi siempre y el 7% indica que siempre trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado.

Tabla 17

¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	27%
Casi Nunca	1	7%
A Veces	5	33%
Casi Siempre	1	7%
Siempre	4	27%
TOTAL	15	100%

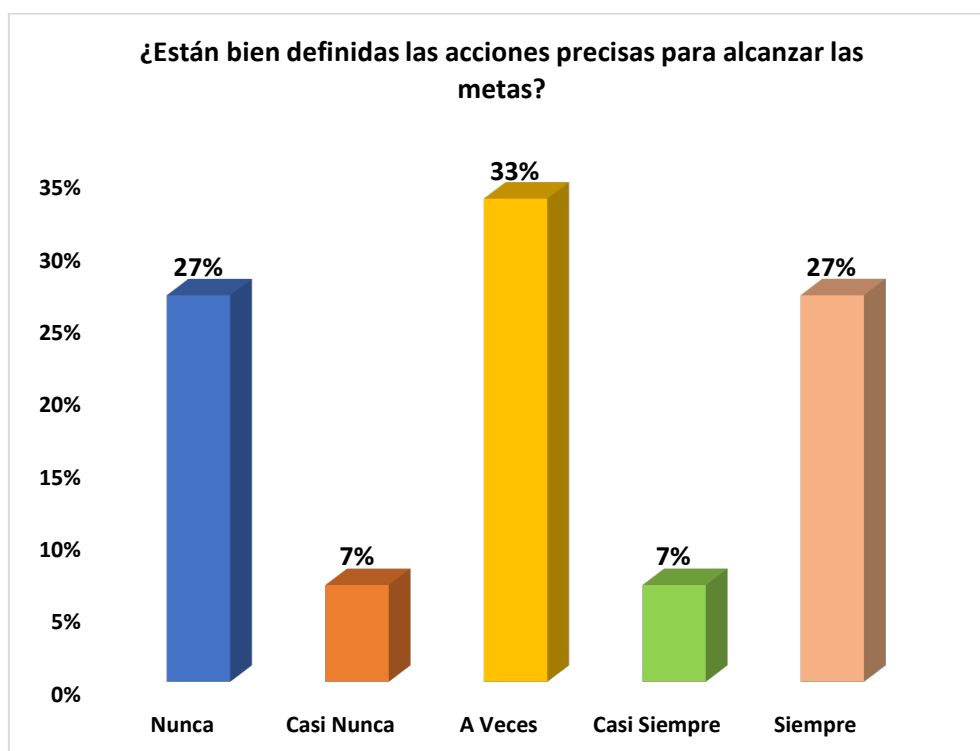


Figura 17 *¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas?*

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 27% indica que nunca están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas, el 7% indica que casi nunca, el 33% indica que a veces, el 7% indica que casi siempre y el 27% indica que siempre están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas.

Tabla 18

Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	13%
Casi Nunca	1	7%
A Veces	7	47%
Casi Siempre	2	13%
Siempre	3	20%
TOTAL	15	100%

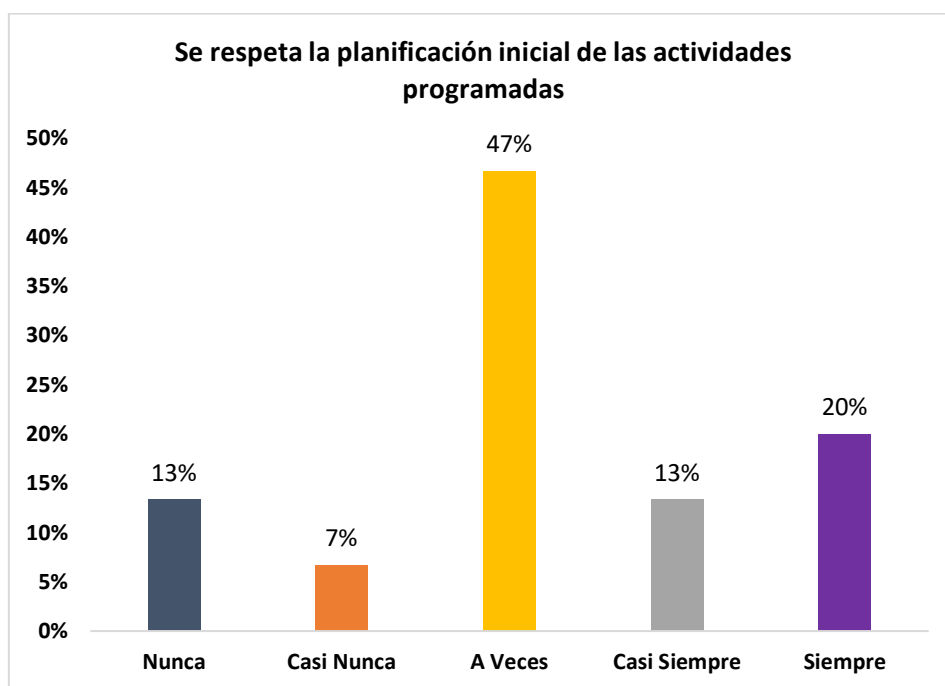


Figura 18 Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 13% indica que nunca considera que se respeta la planificación inicial de las actividades programadas, el 7% indica que casi nunca, el 47% indica que a veces, el 13% indica que casi siempre y el 20% indica que siempre considera que se respeta la planificación inicial de las actividades programadas.

Tabla 19

¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	7	47%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	1	7%
Casi Siempre	4	27%
Siempre	1	7%
TOTAL	15	100%

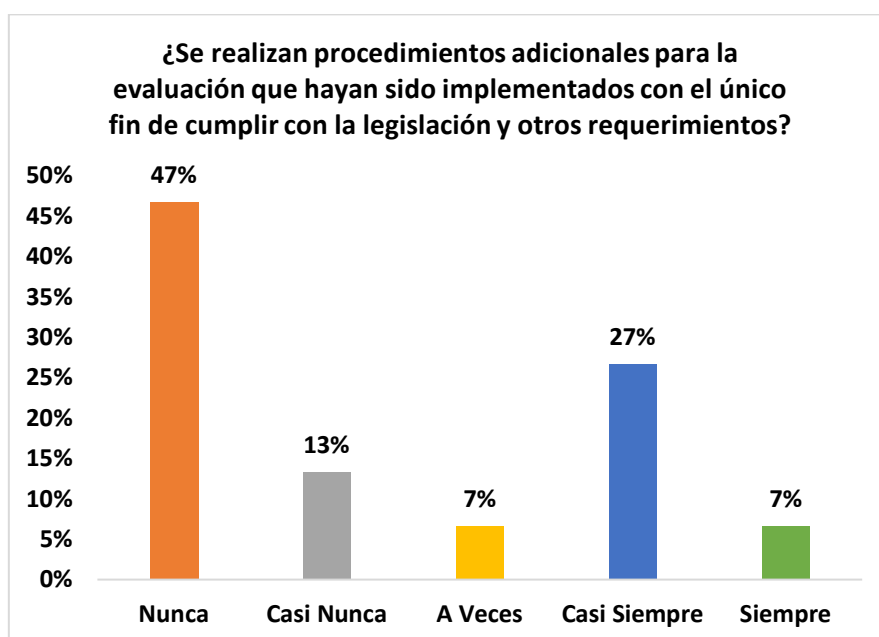


Figura 19 ¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 47% indica que nunca se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos, el 13% indica que casi nunca, el 7% indica que a veces, el 27% indica que casi siempre y el 7% indica que siempre se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos.

Tabla 20

¿Considera usted que el trabajo en equipo favorece la productividad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	7%
Casi Nunca	4	27%
A Veces	2	13%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	8	53%
TOTAL	15	100%

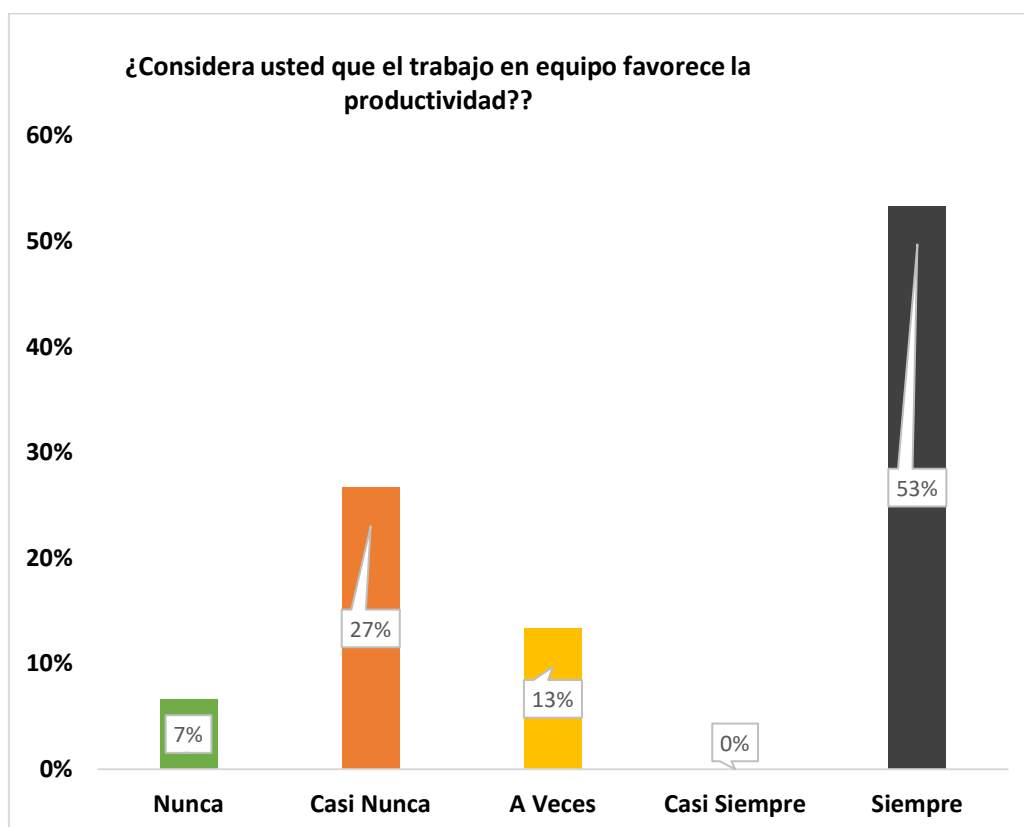


Figura 20 ¿Considera usted que el trabajo en equipo favorece la productividad?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 7% indica que nunca considera que el trabajo en equipo favorece la productividad, el 27% indica que casi nunca considera que el trabajo en equipo favorece la productividad, el 13% indica que a veces considera que el trabajo en equipo favorece la productividad y el 53% indica que siempre considera que el trabajo en equipo favorece la productividad.

Tabla 21

¿Su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	13%
A Veces	4	27%
Casi Siempre	3	20%
Siempre	6	40%
TOTAL	15	100%

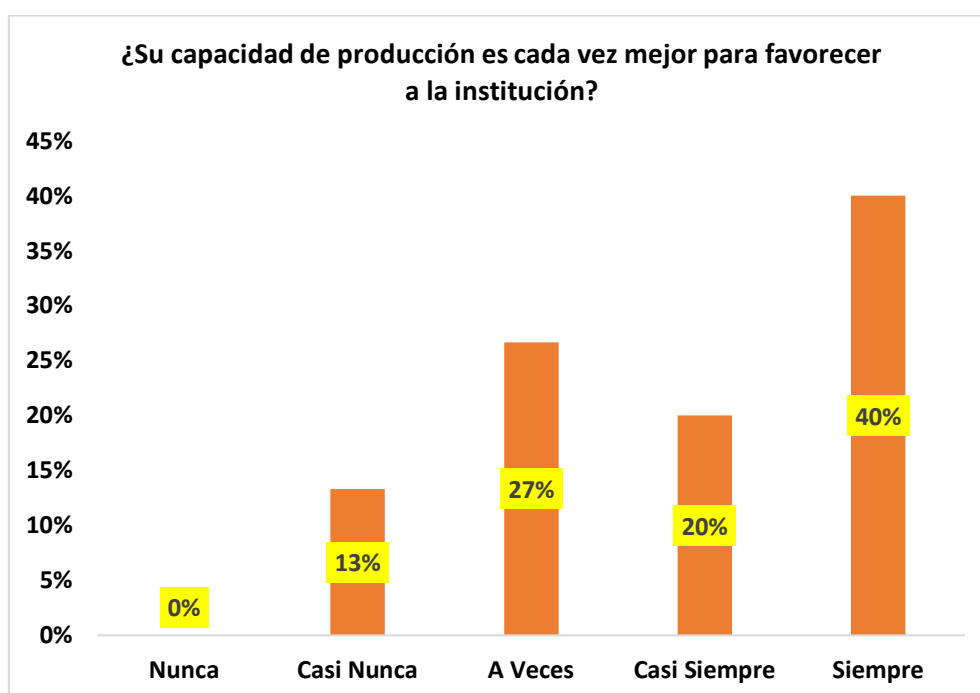


Figura 21 *¿Su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución?*

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 13% indica que casi nunca su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución, el 27% indica que a veces su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución, el 20% indica que casi siempre su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución y el 40% indica que siempre su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución.

Tabla 22

¿Considera usted que su productividad está basada en la calidad?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	5	33%
Casi Siempre	4	27%
Siempre	6	40%
TOTAL	15	100%

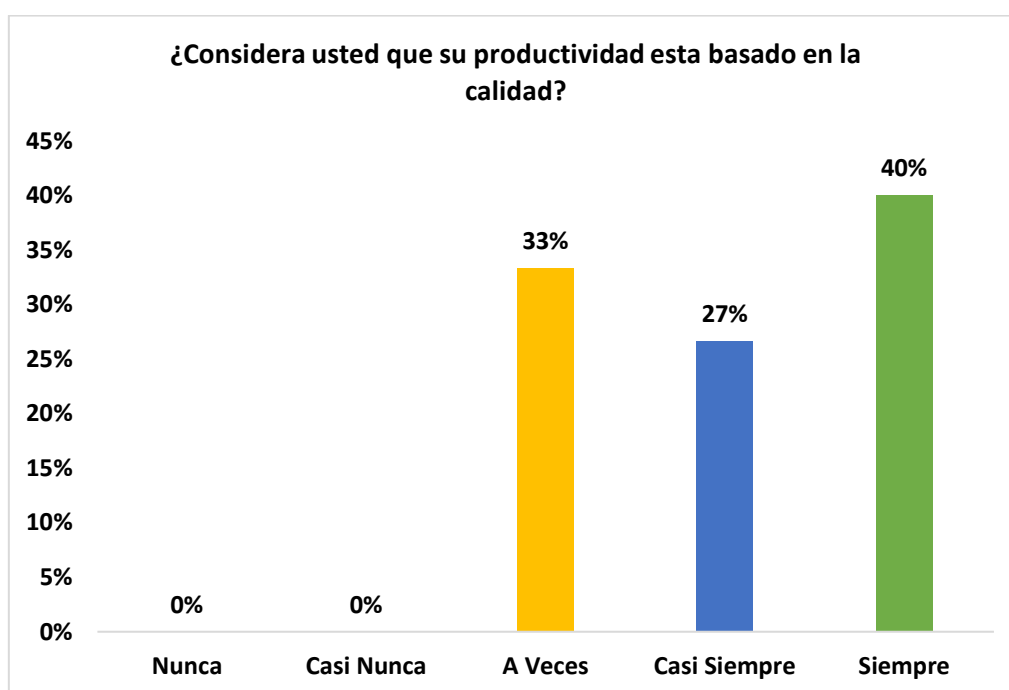


Figura 22 ¿Considera usted que su productividad está basada en la calidad?

Interpretación: de los 15 docentes encuestados de la Institución Libertadora José de San Martín - Oyón, el 33% indica que a veces considera usted que su productividad está basada en la calidad, el 27% indica que casi siempre considera usted que su productividad está basada en la calidad y el 40% indica que siempre considera usted que su productividad está basada en la calidad.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀: “El liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

H₁: “El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza H₀.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 23

Correlación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral

		liderazgo	
		directivo	desempeño laboral
liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	0,446*
	Sig. (bilateral)		0,045
	N	14	14
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,446*	1
	Sig. (bilateral)	0,045	
	N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Como puede verse en la Tabla 23, la significancia asintótica (0.045) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador). En otras palabras, El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021. Además, el coeficiente de correlación es de 0,446 según Pearson, y el coeficiente de correlación es positivo y bajo según la escala de Bisquerra.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: “El liderazgo directivo autoritario no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

H₁: “El liderazgo directivo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza H₀.

Aplicamos SPSS v26:

Tabla 23

Correlación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral

		liderazgo directivo autoritario	
			desempeño laboral
liderazgo directivo autoritario	Correlación de Pearson	1	0,59*
	Sig. (bilateral)		0,024
	N	14	14
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,59*	1
	Sig. (bilateral)	0,024	
	N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Como se muestra en la Tabla 24, la significancia asintótica (0.024) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador). Es decir, El liderazgo directivo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021. Además, el coeficiente de correlación es de 0,59 según Pearson, y el coeficiente de correlación es positivo y alto según la escala de Bisquerra.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: “El liderazgo directivo democrático no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

H₁: “El liderazgo directivo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza H₀.

Aplicamos SPSS v26:

Tabla 24

Correlación entre liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral

		liderazgo directivo democrático	
		democrático	desempeño laboral
liderazgo directivo democrático	Correlación de Pearson	1	0,474*
	Sig. (bilateral)		0,040
	N	14	14
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,474*	1
	Sig. (bilateral)	0,040	
	N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 25, la significancia asintótica (0,040) es menor que el nivel de significación (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, El liderazgo directivo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021. Además, la correlación de Pearson es 0.474, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: “El liderazgo directivo liberal no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

H₁: “El liderazgo directivo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza H₀.

Aplicamos SPSS v26:

Tabla 25

Correlación entre el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral

		liderazgo	
		directivo liberal	desempeño laboral
liderazgo directivo liberal	Correlación de Pearson	1	0,692*
	Sig. (bilateral)		0,015
	N	14	14
desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,692*	1
	Sig. (bilateral)	0,015	
	N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 26, la significancia asintótica (0,015) es menor que el nivel de significación (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, El liderazgo directivo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021. Además, la correlación de Pearson es 0.692, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

ALFA DE CONBRACH.

“El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa). Por otro lado, hay que tener en cuenta que, a mayor longitud del test, mayor será alfa (α)”.

Fórmula:

$$\text{ALFA} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{SVi}{Vt} \right]$$

S = Suma

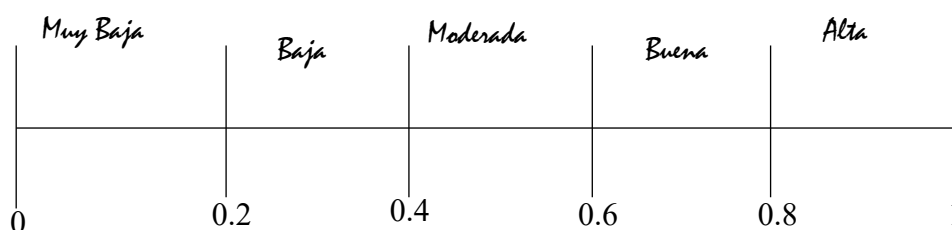
Alfa = 0.64

K (número de ítems) = 15

Vi (Varianza de cada ítem) = 29.26

Vt= (Varianza total) = 73.40

Rango:



El resultado obtenido en el Alfa de Cronbach de la presente investigación tiene como resultado 0.64 por lo tanto se indica que la fiabilidad de trabajo es “Buena” aceptándose el instrumento de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos conducen a establecer que “El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”. Este resultado guarda relación con: García (2019) en su investigación titulada “Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016”, su objetivo de investigación es “demostrar la relación entre liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado del nivel secundaria de la Institución Educativa 5051 Virgen de Fátima UGEL Ventanilla – Red 05 – Lima, 2016”, su población es de 100 alumnos, metodología de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, su conclusión es “la correlación entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico no fueron los esperados, puesto que en la variable liderazgo directivo y desempeño docente” (p. 99), “las variables liderazgo directivo y rendimiento académico no obtuvieron resultados favorables, esto debido a que todos los aspectos que engloban el liderazgo directivo, específicamente en el pensamiento estratégico y la estructura organizativa” (p. 100). También con Rivas & Lima (2019) en su investigación titulada “Los efectos del Liderazgo Directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés”, su objetivo es “establecer los efectos del liderazgo directivo en el desempeño de los funcionarios administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés”, su investigación es de nivel correlacional, conclusiones: “Se ha evidenciado que el desempeño

de los funcionarios administrativos está por debajo del puntaje mínimo que se debe obtener en las evaluaciones del desempeño que es de 31 sobre 55 puntos” (p. 176), “Por lo tanto existe una percepción diferenciada entre el estilo de liderazgo que es aplicado por los directivos, respecto a la percepción del personal administrativo, generando así conflictos y disconformidad hacia sus jefe” (p. 177), “se puede concluir que dentro de la Universidad Mayor de San Andrés el estilo y la teoría del liderazgo no se asocian a un solo concepto por parte del personal directivo y administrativo” (p. 178).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se acepta la Hipótesis afirmando que “El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.
- Se acepta la Hipótesis Alternativa 1: “El liderazgo directivo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.
- Se acepta la Hipótesis Alternativa 2: “El liderazgo directivo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”.
- Se acepta la Hipótesis Alternativa 3: “El liderazgo directivo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021”

6.2 Recomendaciones

En base a las conclusiones de mi investigación, se sugiere lo siguiente:

Se recomienda al director de la institución Educativa Libertador José de San Martín que brinde capacitaciones a sus docentes para que estos puedan adaptarse de la mejor manera a la nueva forma de enseñar a los alumnos.

Se recomienda también al director que debe tener en cuenta la opinión de los docentes al momento de tomar una decisión, pues esto conllevaría a una buena relación por parte de los docentes hacia el director.

Se recomienda a los docentes que tengan la voluntad de ser partícipes de todas las actividades de la presente institución que conlleven a las metas institucionales conllevando al eficiente desempeño de todas los profesionales que forman parte de la presente institución.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Arevalo, V. (2016). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015. *Tesis de Pregrado*. Universidad Científica del Perú, Iquitos, Perú.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica* (6° ed.). Caracas: Episteme.

Bunge, M. (1992). *La investigación científica. Su estrategia y filosofía*. Barcelona: Ariel

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta, Ed.) Santa Fé de Bogota: Mc. Graw Hill.

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. (2004). *comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.

Desconocido. (2013). *Vida Profesional*. Obtenido de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>

Desconocido. (24 de Abril de 2016). *significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/miedo/>

Duarte, G. (Diciembre de 2008). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>

Española, R. A. (1992). *Diccionario de la lengua española*.

- Garcia, S. (2019). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016. *Tesis de Posgrado*. Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú.
- Gerena, L. (2010). *sites.ggogle*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>
- Hernandez. (1999). *Aproximaciones ala discusón sobre el perfil del docente*. San Salvador: II seminario: Taller sobr perfil docecnte y estrategias de formación.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global* (12 a. ed.). Interamericana: McGraw-Hill.
- Lawrence, G. (2016). *la voz de houston*. Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/caractersticas-de-los-empleados-eficientes-10060.html>
- Rivas, A., & Lima, I. (2019). Loa efectos del Liderazgo Directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la UNiversidad Mayor de San Andres. *Tesis de Pregrado*. Universidad Mayor de San Andres, La Paz, Bolivia.
- Sanchez, Y. (22 de Setiembre de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.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.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mexico: Mc Graw- Hill.

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

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 ?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 ?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre el liderazgo directivo autoritario y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo democrático y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo directivo liberal y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: El liderazgo directivo autoritario y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p> <p>El liderazgo directivo democrático y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p> <p>El liderazgo directivo liberal y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa libertador José de San Martín, Oyon, 2021 .</p>	<p>VARIABLE X LIDERAZGO DIRECTIVO</p> <p>VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>X1= Autoritario</p> <p>X2= Democrático</p> <p>X3= Liberal</p> <p>Y1= Eficiencia</p> <p>Y2= Eficacia</p> <p>Y3= Productividad</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 15 docentes</p> <p>MUESTRA: 15 docentes</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>X preguntas para medir la variable X</p> <p>X Preguntas para medir la variable Y</p>

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Genero.

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Unión libre

3. Grado de estudios

- a) Secundaria completa.
- b) Técnico.
- c) Bachiller.
- d) Titulado
- e) Magister o Doctor.

4. Indique el intervalo en que se encuentra sus ingresos mensuales actual:

- a) Menos de s/. 930.00
- b) s/. 931 a s/. 1700.00
- c) s/. 1701.00 a s/. 2550.00
- d) s/. 2551.00 a s/. 3400.00
- e) s/. 3401.00 a más.

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

LIDERAZGO DIRECTIVO						
I. Autoritario. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
1.	Considera usted que el director da órdenes expresándose con superioridad.					
2.	¿Cuándo el director da alguna orden utiliza los gritos para que se le haga caso más rápido?					
3.	Como docente, ¿el director les genera miedo?					
4.	Considera usted que, ¿el director le genera confianza?					
II. Democrático. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
5.	Al momento de tomar una decisión, ¿todos los docentes dan su opinión?					
6.	¿Siente que el director no discrimina al momento de tomar decisiones?					
7.	Cuando se tiene una lluvia de ideas, ¿el director respeta la opinión de todos, aunque no esté de acuerdo?					
III. Liberal. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
8.	¿El director difunde las normas dentro de la institución para que los docentes la tengan clara?					
9.	¿Las normas de la institución son equitativas para todos los docentes?					
10.	¿Los docentes son libres de expresión ante cualquier situación dentro de la institución?					
11.	Cuando se toma decisiones, ¿solo importa la opinión de los docentes?					
DESEMPEÑO LABORAL						
IV. Eficiencia. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
12.	Considero esencial para mi actividad docente la asistencia y participación en clase de los estudiantes.					
13.	¿La comunicación es clara, fluida y precisa dentro de la institución?					
14.	¿Ha tenido algún problema al momento de sociabilizar dentro de su área de trabajo en la institución educativa?					
15.	¿Piensa que toda dificultad encierra una oportunidad en el ámbito profesional?					
V. Eficacia. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				

		1	2	3	4	5
16.	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?					
17.	¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar las metas?					
18.	Se respeta la planificación inicial de las actividades programadas					
19.	¿Se realizan procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con la legislación y otros requerimientos?					
VI. Productividad. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
20.	¿Considera usted que el trabajo en equipo favorece la productividad?					
21.	¿Su capacidad de producción es cada vez mejor para favorecer a la institución?					
22.	¿Considera usted que su productividad esta basado en la calidad?					

Muchas gracias por su participación 😊😊

[M(a) HERMINIA LEON VILCA]
ASESOR

[Dr. JUAN ERNESTO RAMOS MANRIQUE]
PRESIDENTE

[Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO]
SECRETARIO

[M(o). ALGEMIRO JULIO MUÑOZ VILELA]
VOCAL