



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Liderazgo directivo y desempeño docente en la facultad de educación de
la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2022**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de la Educación

Autor

Luis Alberto Gago Jara

Asesor

Dr. Aurelio Remy Gonzalez Castillo

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. Sin restricciones adicionales: No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Gago Jara Luis Alberto	72288074	05-12-2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Gonzales Castillo Aurelio Remy	17928957	0000-0002-5403-5060
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADOS-POSGRADO-MAESTRIA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Ocrospoma Garay Alejandro	15587120	0000-0002-8103-9964
Carlos Lecca Herculano	06820156	0000-0003-3577-9715
Matos Pineda Luis Alberto	15612877	0000-0002-4480-3310

Luis Alberto Gago Jara 2024-007068

LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ...

- Quick Submit
- Quick Submit
- DIRECCION GE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:2989058156

Fecha de entrega

23 ago 2024, 4:01 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 ago 2024, 10:20 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-007068_TESIS_SUBSANADA.pdf

139 Páginas

27,826 Palabras

139,663 Caracteres



Página 2 of 145 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:2989058156

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN 2022.**

GAGO JARA LUIS ALBERTO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. AURELIO REMY GONZALEZ CASTILLO

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACION**

2024

DEDICATORIA

A MIS PADRES

Por ser mi soporte emocional y fuerza en todo lo que siempre anhelé

Gago Jara Luis Alberto.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento muy especial al Dr. Aurelio Remy Castillo González por su asesoría en la elaboración de la presente tesis.

Gago Jara Luis Alberto.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xvii
CAPÍTULO I	21
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	21
1.2 Formulación del problema	22
1.2.1 Problema general	22
1.2.2 Problemas específicos	23
1.3 Objetivos de la investigación	23
1.3.1 Objetivo general	23
1.3.2 Objetivos específicos	23
1.4 Justificación de la investigación	24
1.5 Delimitaciones del estudio	24
1.6 Viabilidad del estudio	25
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	26
2.1.1 Investigaciones internacionales	26
2.1.2 Investigaciones nacionales	28
2.2 Bases teóricas	30
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	41
2.5 Hipótesis de investigación	42
2.5.1 Hipótesis general	42
2.5.2 Hipótesis específicas	42
2.6 Operacionalización de las variables	43
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1 Diseño metodológico	50

3.2	Población y muestra	50
3.2.1	Población	50
3.2.2	Muestra	50
3.3	Técnicas de recolección de datos	50
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	50
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	51
4.2	Contrastación de hipótesis	119
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	72
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	126
6.2	Recomendaciones	128
REFERENCIAS		
7.1	Fuentes bibliográficas	131
ANEXOS		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de variables.	43
Tabla 02: Las autoridades de educación poseen visión de futuro.	54
Tabla 03: Las autoridades de la facultad de educación motivan constantemente a los docentes.	55
Tabla 04: Las autoridades de la facultad de educación hacen que los docentes se perciban importantes para la institución.	56
Tabla 05: Las autoridades de la facultad de educación dan tareas individuales que tienen una relevancia global.	57
Tabla 06: Las autoridades de la facultad de educación permiten que el docente sea consciente de su objetivo y recompensa.	58
Tabla 07: Las autoridades de la facultad de educación plantean un objetivo claro pero flexible.	59
Tabla 08: Las autoridades de la facultad de educación permiten innovar.	60
Tabla 09: Las autoridades de la facultad de educación permiten la experimentación.	61
Tabla 10: Las autoridades de la facultad de educación aceptan los riesgos.	62
Tabla 11: Las autoridades de la facultad de educación toman conciencia de fortalezas y debilidades.	63
Tabla 12: Las autoridades de la facultad de educación definen las aspiraciones, personales académicas y profesionales de su docente.	64
Tabla 13: Las autoridades de la facultad de educación ofrecen instrucciones porque pautan las tareas.	65
Tabla 14: Las autoridades de la facultad de educación ofrecen feedback a sus docentes.	66
Tabla 15: Las autoridades de la facultad de educación delegan tareas frecuentemente, aunque sean complejas.	67
Tabla 16: Las autoridades de la facultad de educación consideran el error como parte del aprendizaje.	68
Tabla 17: Las autoridades de la facultad de educación defienden el dialogo como medio para incrementar la responsabilidad en los docentes.	69
Tabla 18: Las autoridades de la facultad de educación verbalizan el compromiso	

ante sus docentes.	70
Tabla 19: Las autoridades de la facultad de educación valoran las emociones de sus docentes por encima de tareas y objetivos.	71
Tabla 20: Las autoridades de la facultad de educación buscan un buen clima de trabajo.	72
Tabla 21: Las autoridades de la facultad de educación valoran la lealtad.	73
Tabla 22: Las autoridades de la facultad de educación defienden la autonomía en el desempeño docente.	74
Tabla 23: Las autoridades de la facultad de educación practican el refuerzo positivo incondicional.	75
Tabla 24: Las autoridades de la facultad de educación promueven la armonía y moral de sus docentes.	76
Tabla 25: Las autoridades de la facultad de educación invierten tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad.	77
Tabla 26: Las autoridades de la facultad de educación buscan conseguir confianza respeto y compromiso dentro del grupo.	78
Tabla 27: Las autoridades de la facultad de educación, desean de tener el respaldo de los docentes.	79
Tabla 28: Las autoridades de la facultad de educación, fomentan la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar.	80
Tabla 29: Las autoridades de la facultad de educación gobierno son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos.	81
Tabla 30: Las autoridades de la facultad de educación tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente.	82
Tabla 31: Las autoridades de la facultad de educación se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes.	83
Tabla 32: Las autoridades de la facultad de educación buscan el mismo nivel y exigencia en todos los docentes.	84
Tabla 33: Las autoridades de la facultad de educación tienen las ideas claras, y es capaz de transmitir las con claridad al grupo.	85
Tabla 34: Las autoridades de la facultad de educación tienen las ideas claras, y son capaces de transmitir las con claridad al grupo.	86
Tabla 35: Las autoridades de la facultad de educación fomentan la desmoralización	

y el abandono debido a la alta tasa de exigencia.	87
Tabla 36: El docente se preocupa más por adivinar lo que quieren las autoridades que por su trabajo en el aula.	88
Tabla 37: Las autoridades de la facultad de educación no demuestran ni fomentan flexibilidad en su gestión.	89
Tabla 38: Las autoridades de la facultad de educación fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes.	90
Tabla 39: En el gobierno de la facultad de educación las tareas son, repetitivas, mecanizadas y aburridas.	91
Tabla 40: En el gobierno de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo.	92
Tabla 41: Las autoridades de la facultad de educación manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad.	93
Tabla 42: En el gobierno de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles.	94
Tabla 43: Las autoridades de la facultad de educación no favorecen el espíritu crítico.	95
Tabla 44: Las autoridades de la facultad de educación no fomentan la integración del docente en el grupo.	96
Tabla 45: Las autoridades de la facultad de educación hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad.	97
Tabla 46: Las autoridades de la facultad de educación no fomentan el sistema de recompensas.	98
Tabla 47: En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes.	99
Tabla 48: Realizas el diagnóstico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras los sílabos.	100
Tabla 49: Al momento de elaborar los sílabos de los cursos que te han asignado lo haces de acuerdo a la sumilla de establecido en el plan curricular.	101
Tabla 50: Los sílabos de tus asignaturas los presentas oportunamente a la secretaria del departamento académico, para que luego sea entregado a los alumnos.	102
Tabla 51: El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente.	103
Tabla 52: Al final de la presentación y explicación del sílabo,	

si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos.	104
Tabla 53: En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes y ello permite que los estudiantes asimilen la información impartida.	105
Tabla 54: Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos adecuados como la exposición demostrativa y la propedéutica y ello permite una mejor asimilación.	106
Tabla 55: En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes como la lluvia de ideas, el debate dirigido, la exposición de los alumnos y ello permite que asimilen la información impartida.	107
Tabla 56: En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc. y ello posibilita una aprendizaje más dinámico e interactivo.	108
Tabla 57: Promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas como trabajos de investigación tanto individuales como grupales.	109
Tabla 58: Clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase.	110
Tabla 59: Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos con la finalidad de que tu trabajo en el aula sea más eficiente.	111
Tabla 60: Demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo.	112
Tabla 61: Sabes utilizar los medios y materiales didácticos, según la naturaleza del curso y de los temas programas en clase.	113
Tabla 62: Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones.	114
Tabla 63: Planificas las actividades de evaluación y ello le parece que es oportuno pues no perjudica sus resultados académicos.	115
Tabla 64: Estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas y ello te parece que es oportuno, pues facilita obtener buenos resultados.	116
Tabla 65: Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación y eso facilita obtener buenos resultados académicos al ser evaluados.	117
Tabla 66: Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación con anticipación a sus actividades de evaluación.	118

Tabla 67: Dependiendo de los resultados de la evaluación que obtienes, realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos	119
Tabla 68: Estadísticos descriptivos de Liderazgo Directivo.	120
Tabla 69: Estadísticos descriptivos de Desempeño Docente.	121
Tabla 70: Desempeño docente Afirmaciones Positivas.	122
Tabla 71: Desempeño docente Afirmaciones Negativas.	122
Tabla 72: Desempeño docente.	123
Tabla 73: Primera hipótesis específica.	124
Tabla 74: Segunda hipótesis específica.	125
Tabla 75: Tercera hipótesis específica.	126
Tabla 76: Cuarta hipótesis específica.	127
Tabla 77: Quinta hipótesis específica.	128
Tabla 78: Sexta hipótesis específica.	129
Tabla 79: Hipótesis general.	130

INDICE DE FIGURAS

Figura 01: Las autoridades de educación poseen visión de futuro.	54
Figura 02: Las autoridades de la facultad de educación motivan constantemente a los docentes.	55
Figura 03: Las autoridades de la facultad de educación hacen que los docentes se perciban importantes para la institución.	56
Figura 04: Las autoridades de la facultad de educación dan tareas individuales que tienen una relevancia global.	57
Figura 05: Las autoridades de la facultad de educación permiten que el docente sea consciente de su objetivo y recompensa.	58
Figura 06: Las autoridades de la facultad de educación plantean un objetivo claro pero flexible.	59
Figura 07: Las autoridades de la facultad de educación permiten innovar.	60
Figura 08: Las autoridades de la facultad de educación permiten la experimentación.	61
Figura 09: Las autoridades de la facultad de educación aceptan los riesgos.	62
Figura 10: Las autoridades de la facultad de educación toman conciencia de fortalezas y debilidades.	63
Figura 11: Las autoridades de la facultad de educación definen las aspiraciones, personales académicas y profesionales de su docente.	64
Figura 12: Las autoridades de la facultad de educación ofrecen instrucciones porque pautan las tareas.	65
Figura 13: Las autoridades de la facultad de educación ofrecen feedback a sus docentes.	66
Figura 14: Las autoridades de la facultad de educación delegan tareas frecuentemente, aunque sean complejas.	67
Figura 15: Las autoridades de la facultad de educación consideran el error como parte del aprendizaje.	68
Figura 16: Las autoridades de la facultad de educación defienden el dialogo como medio para incrementar la responsabilidad en los docentes.	69
Figura 17: Las autoridades de la facultad de educación verbalizan el compromiso ante sus docentes.	70
Figura 18: Las autoridades de la facultad de educación valoran las	

emociones de sus docentes por encima de tareas y objetivos.	71
Figura 19: Las autoridades de la facultad de educación buscan un buen clima de trabajo.	72
Figura 20: Las autoridades de la facultad de educación valoran la lealtad.	73
Figura 21: Las autoridades de la facultad de educación defienden la autonomía en el desempeño docente.	74
Figura 22: Reconoces perspectivas y puntos de vista que circulan en un texto.	75
Figura 23: Las autoridades de la facultad de educación promueven la armonía y moral de sus docentes.	76
Figura 24: Las autoridades de la facultad de educación invierten tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad.	77
Figura 25: Las autoridades de la facultad de educación buscan conseguir confianza respeto y compromiso dentro del grupo.	78
Figura 26: Las autoridades de la facultad de educación, desean de tener el respaldo de los docentes.	79
Figura 27: Las autoridades de la facultad de educación, fomentan la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar.	80
Figura 28: Las autoridades de la facultad de educación gobierno son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos.	81
Figura 29: Las autoridades de la facultad de educación tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente.	82
Figura 30: Las autoridades de la facultad de educación se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes.	83
Figura 31: Eres capaz reflexionar y evaluar la forma, el contenido y contexto del texto leído.	84
Figura 32: Las autoridades de la facultad de educación tienen las ideas claras, y es capaz de transmitir las con claridad al grupo.	85
Figura 33: Las autoridades de la facultad de educación tienen las ideas claras, y son capaces de transmitir las con claridad al grupo.	86
Figura 34: Las autoridades de la facultad de educación fomentan la desmoralización y el abandono debido a la alta tasa de exigencia.	87
Figura 35: El docente se preocupa más por adivinar lo que quieren las autoridades que por su trabajo en el aula.	88

Figura 36: Las autoridades de la facultad de educación no demuestran ni fomentan flexibilidad en su gestión.	89
Figura 37: Las autoridades de la facultad de educación fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes.	90
Figura 38: En el gobierno de la facultad de educación las tareas son, repetitivas, mecanizadas y aburridas.	91
Figura 39: En el gobierno de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo.	92
Figura 40: Las autoridades de la facultad de educación manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad.	93
Figura 41: En el gobierno de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles.	94
Figura 42: Las autoridades de la facultad de educación no favorecen el espíritu crítico.	95
Figura 43: Las autoridades de la facultad de educación no fomentan la integración del docente en el grupo.	96
Figura 44: Las autoridades de la facultad de educación hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad.	97
Figura 45: Las autoridades de la facultad de educación no fomentan el sistema de recompensas.	98
Figura 46: En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes.	99
Figura 47: Realizas el diagnóstico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras los sílabos.	100
Figura 48: Al momento de elaborar los sílabos de los cursos que te han asignado lo haces de acuerdo a la sumilla de establecido en el plan curricular.	101
Figura 49: Los sílabos de tus asignaturas los presentas oportunamente a la secretaria del departamento académico, para que luego sea entregado a los alumnos.	102
Figura 50: El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente.	103
Figura 51: Al final de la presentación y explicación del sílabo, si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos.	104
Figura 52: En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes y ello permite que los estudiantes asimilen la información impartida.	105

Figura 53: Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos adecuados como la exposición demostrativa y la propedéutica y ello permite una mejor asimilación.	106
Figura 54: En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes como la lluvia de ideas, el debate dirigido, la exposición de los alumnos y ello permite que asimilen la información impartida.	107
Figura 55: En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc. y ello posibilita una aprendizaje más dinámico e interactivo.	108
Figura 56: Promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas como trabajos de investigación tanto individuales como grupales.	109
Figura 57: Clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase.	110
Figura 58: Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos con la finalidad de que tu trabajo en el aula sea más eficiente.	111
Figura 59: Demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo.	112
Figura 60: Sabes utilizar los medios y materiales didácticos, según la naturaleza del curso y de los temas programas en clase.	113
Figura 61: Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones.	114
Figura 62: Planificas las actividades de evaluación y ello le parece que es oportuno pues no perjudica sus resultados académicos.	115
Figura 63: Estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas y ello te parece que es oportuno, pues facilita obtener buenos resultados.	116
Figura 64: Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación y eso facilita obtener buenos resultados académicos al ser evaluados.	117
Figura 65: Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación con anticipación a sus actividades de evaluación.	118
Figura 66: Dependiendo de los resultados de la evaluación que obtienes, realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos.	119

RESUMEN

Objetivo: Este estudio tuvo como propósito conocer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes que laboran en la facultad de educación. **Métodos:** Se ha aplicado el método científico tanto para el desarrollo de la teoría como para el tratamiento estadístico de la población, la muestra y el procesamiento de datos. Es un trabajo de no experimental, pues no sea manipulado variables solo han sido medidas tal como han ocurrido en la realidad, su tipo es correlacional, porque se ha analizado la relación de las variables liderazgo directivo, y desempeño docente. **Resultado:** Mediante la prueba de hipótesis de podido conocer la relación existente entre el liderazgo directivo que ejercen las autoridades y el desempeño de los docentes que laboran en la facultad de educación. **Conclusiones:** **Este estudio nos ha permitido comprobar** que el liderazgo directivo tiene una correlación muy alta con el desempeño docente (0,906) que laboran en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

Palabras claves: *Liderazgo, directivo, desempeño, docente.*

ABSTRACT

Objective: To know the relationship between managerial leadership and teaching performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2022. Methods: The scientific method has been applied, the study corresponds to the non-experimental cross-sectional method in a correlational way, because the relationship between the variables managerial leadership and teaching performance has been analyzed. Results: The relationship between managerial leadership and teaching performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University has been determined. Conclusions: It has been proven that managerial leadership has a very high direct relationship with teaching performance (0.906) in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University, 2022.

Keywords: Leadership, manager, performance, teacher.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo es la capacidad en las personas para influir, guiar y dirigir a un grupo de individuos predispuestos hacia la consecución de metas y objetivos comunes dentro de una organización o institución educativa. En el contexto del ámbito educativo, el liderazgo directivo se refiere específicamente a la capacidad de los directores escolares o líderes educativos para ejercer influencia y brindar dirección efectiva a los docentes y al personal escolar.

El liderazgo directivo tiene una influencia significativa en el desempeño docente y en la calidad de la educación en general. Un líder directivo efectivo puede crear un entorno de trabajo positivo y propicio para el aprendizaje, establecer una visión clara y compartida, establecer expectativas claras, brindar apoyo y recursos adecuados, promover el desarrollo profesional, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, y reconocer y valorar el trabajo de los docentes.

Cuando los líderes directivos ejercen un liderazgo efectivo, los docentes suelen experimentar un mayor compromiso con su trabajo, una mayor motivación, una mayor satisfacción laboral y una mayor confianza en su capacidad para lograr los objetivos educativos. Además, un liderazgo directivo sólido puede fomentar una cultura escolar de mejora continua, impulsar la innovación educativa, fortalecer la relación entre la dirección y los profesores, y mejorar la formación educativa de los alumnos.

En resumen, el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en la promoción de un entorno escolar propicio para el crecimiento y el éxito de los docentes. Cuando los líderes directivos proporcionan un liderazgo efectivo, pueden influir positivamente en el desempeño docente, fomentar la calidad educativa y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

El Capítulo I, realiza un análisis de la problemática en conjunto; incluyendo todos los elementos que forman parte de su planteamiento, por ello se la ha abordado con objetividad y pertinencia.

En el Capítulo II, se aborda el estudio del marco teórico, en el cual se analizan los trabajos de investigación realizados tanto dentro como fuera del país, así como los temas ejes que son las variables que forman parte del problema tratado.

El Capítulo III, dedicado a la metodología, se hace un análisis y especificación sobre

el tipo de estudio adoptado. Además, se indica el tamaño poblacional y muestra, y se explican las técnicas utilizadas en la recopilación de datos de ambas variables.

El Capítulo IV, titulado resultados, está asignado al análisis de datos, presentación de tablas y figuras, así como a la prueba de las hipótesis.

El Capítulo V, referida a la discusión, se realiza las conclusiones a la que han llegados otros autores considerados en los antecedentes, comparándolos con lo hallado en nuestra investigación.

En el Capítulo VI, se consigna y explica las conclusiones arribadas y se formulan las recomendaciones pertinentes, según corresponda a cada hipótesis de trabajo.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La preparación formal de los estudiantes universitarios es de mucha importancia para asegurar un desempeño laboral competente en el futuro, es decir, cuando ya sean profesionales. En esta tarea delicada juega un rol muy importante el trabajo didáctico y de planificación del docente, que toma el nombre de desempeño docente, quien debe desplegar una serie de actividades estratégicas para facilitar el aprendizaje del estudiante. Estas actividades van desde la elaboración del sílabo y búsqueda de información para trabajar los módulos de aprendizaje hasta la evolución del aprendizaje tanto de forma procesual como sumativa, es decir, al final del proceso.

El desempeño docente, como actividad importante en el trabajo didáctico está vinculado a una variable decisiva en el trabajo académico del discente de educación superior, como es el liderazgo directivo de los funcionarios públicos que dirigen la Facultad de Educación y de la forma eficaz o ineficaz va a depender la calidad del desempeño docente.

Hoy en día se han producido cambios muy importantes en la educación en relación con la renovación de la cultura, la sociedad, la economía, la política, enfoques y paradigmas sociales. Todo este desarrollo atañe a la sociedad de la información; Esto requiere de personas con habilidades y calificaciones que cumplan con los requerimientos del nuevo escenario, y por ello las escuelas alrededor del mundo necesitan cambios drásticos en la gestión de directores y el trabajo del profesor como líder mediador del aprendizaje en todos sus niveles; estos factores son muy importantes en la mejora de la formación académica del de estudiante, ya sea de educación básica o superior.

El liderazgo directivo es una variable vinculada al desempeño docente pone en el centro el aprendizaje de los estudiantes y crea condiciones favorables para que los jóvenes desarrollen habilidades, capacidades, talentos y actitudes que les permitan desempeñarse de manera adecuada y pertinente en las diferentes ramas del saber y los puestos de trabajo que le ofrece el mercado labora en el siglo XXI.

Por otro lado, algunos docentes muestran dificultades en sus actividades pedagógicas

y deben seguir las exigencias de su líder pedagógico, mientras que otros se niegan a ser supervisados y acompañados. Finalmente, algunos administradores y docentes no muestran disposición al cambio para mejorar la calidad de los servicios educativos y la adecuada gestión pedagógica e institucional. Este trabajo de investigación tiene por finalidad analizar la relación de las variables liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, pues en los últimos años se ha observado que el desempeño docente adolece de algunas limitaciones básicas, muy necesarios para general en el estudiante las condiciones y predisponerlo hacia una formación profesional de calidad.

1.2.1 Problema general

¿Qué evidencia relacionante demuestra el liderazgo directivo respecto al desempeño docente en la Facultad de Educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relacionan el liderazgo autoritario con el desempeño del docente en la facultad de educación?
- b) ¿En qué tipo de relación se encuentra el liderazgo coach con el desempeño del docente en la facultad de educación?
- c) ¿Cómo se encuentra relacionado el liderazgo conciliador con el desempeño del docente en la facultad de educación?
- d) ¿En qué medida encuentra relacionado el liderazgo democrático con el desempeño del docente en la facultad de educación?
- e) ¿Qué relación existe entre el liderazgo ejemplarizante y el desempeño del docente en la facultad de educación?
- f) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo coercitivo o dominante con el desempeño del docente en la facultad de educación?

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente en la facultad de educación de la Facultad de Educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Precisa cómo se relacionan el liderazgo autoritario con el desempeño del docente en la facultad de educación.
- b) Conocer de qué manera relacionan el liderazgo coach con el desempeño del docente en la facultad de educación.
- c) Delimitar cómo se encuentra relacionado el liderazgo conciliador con el desempeño del docente en la facultad de educación.
- d) Precisar en qué medida encuentra relacionado el liderazgo democrático con el desempeño del docente en la facultad de educación.
- e) Determinar qué relación existe entre el liderazgo ejemplarizante y el desempeño del docente en la facultad de educación.
- f) Precisas de qué manera se relaciona el liderazgo coercitivo o dominante con el desempeño del docente en la facultad de educación.

1.4 Justificación de la investigación

Destaca por su potencial para mejorar la calidad educativa, impulsar el desarrollo institucional y proporcionar información crucial para la eficiencia administrativa, además, ofrece la oportunidad de comprender cómo el liderazgo afecta la motivación y satisfacción del personal, influyendo en la toma de decisiones estratégicas. No solo tiene relevancia local, sino que también contribuye al conocimiento académico más amplio sobre liderazgo educativo y gestión escolar. En conjunto, busca proporcionar información valiosa para la mejora continua en el ámbito educativo.

1.4.1 Justificación social

Se justifica socialmente al abordar desafíos educativos específicos y contribuir a la mejora de la calidad educativa; busca impactar positivamente a nivel social al promover la equidad educacional, desarrollar competencias socioemocionales en los estudiantes y fomentar la participación activa en la comunidad educativa. Además, se aspira a

influir en el desarrollo local y nacional al formar profesionales más capacitados, contribuyendo así al progreso social y económico en la región y el país.

1.4.2 Justificación práctica

Se justifica desde una perspectiva práctica al ofrecer oportunidades para optimizar recursos, implementar procesos de mejora continua, desarrollar programas de desarrollo profesional específicos, adaptar políticas y procedimientos institucionales, promover una mejor relación entre directivos y docentes, y garantizar la alineación con los objetivos institucionales. Los resultados derivados de esta investigación tienen el potencial de generar impactos inmediatos y concretos en la calidad educativa y la eficacia de la enseñanza en la facultad.

1.4.3 Justificación teórica

Se justifica teóricamente al integrar diversas corrientes teóricas del liderazgo educativo, motivación laboral, desarrollo profesional docente, clima organizacional y efectividad docente. Al hacerlo, proporciona un marco sólido para entender cómo diferentes enfoques de liderazgo impactan el rendimiento de los docentes, contribuyendo así al cuerpo de conocimientos existentes en el ámbito de la educación superior.

1.4.4 Justificación metodológica

Se utilizarán cuestionarios y entrevistas estructuradas para recopilar datos, permitiendo una comprensión completa de la relación entre liderazgo y desempeño docente; el análisis estadístico avanzado y el análisis de contenido se emplearán para evaluar patrones y tendencias en los datos cuantitativos y cualitativos, respectivamente. La muestra será representativa, considerando la diversidad de experiencias en la facultad. Se evaluará el contexto organizacional y se enfatizará la participación activa de los participantes a lo largo de todo el proceso de investigación, garantizando así la validez y la relevancia de los resultados.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial:

Lugar : Facultad de Educación Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

Distrito : Huacho.

Provincia : Huaura.

Departamento : Lima.

1.5.2 Delimitación temporal:

Se ejecutó en el año 2022.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad económica

Dispongo de la solvencia necesaria para desempeñar el desarrollo de esta investigación.

1.6.2 Viabilidad metodológica

Cuento con dominio pleno de todos los métodos necesarios para realizar el procesamiento de datos e información.

1.6.3 Viabilidad teórica

Me apoyo en marcos teóricos previos sobre liderazgo educativo y desempeño docente, asegurando que mi estudio contribuirá a llenar vacíos en el conocimiento existente y considero la aplicabilidad de teorías contemporáneas de la educación y la gestión educativa para obtener una comprensión profunda de los fenómenos que estoy investigando.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2.1 Antecedentes internacionales

Chisaguano (2017), dentro de la investigación realizada, la cual tituló: el desempeño docente, respecto al Liderazgo directivo del recorrido Chantilín 05d01, 2016. Nos menciona que:

El objetivo de este estudio es identificar las necesidades de capacitación en la gestión directiva con el propósito de optimizar la administración. Asimismo, se busca adquirir las fuentes bibliográficas necesarias para proporcionar una base científica y teórica sólida para el trabajo de investigación. También se pretende crear un manual de capacitación sobre Liderazgo Directivo, enfocado en mejorar los procesos administrativos y de gestión. La hipótesis formulada sugiere que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente dentro de las instituciones del Circuito Chantilin - Saquisilí. En este contexto, el liderazgo directivo se define como la variable independiente, mientras que el desempeño docente se considera la variable dependiente. Para evaluar la viabilidad de desarrollar un manual de capacitación para líderes directivos, se emplearon encuestas como herramienta de investigación. Los resultados de esta investigación culminarán en un trabajo colaborativo, el cual será un motor de cambio en las estrategias y la adopción de nuevas prácticas de liderazgo directivo. Estas prácticas se desarrollarán con propuestas innovadoras, beneficiando a la comunidad educativa y cumpliendo con los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación. (p. 18)

Orellana (2019), en su trabajo de investigación: A través de un conjunto de colegios privados salvadoreños, se evidencia la autopercepción del desempeño docente y la dirección del líder. Al respecto comenta:

El propósito principal de este estudio es determinar si las dimensiones del liderazgo directivo determinan de manera significativa el desempeño docente. Esto se realizó mediante la percepción de 105 profesores de 9 escuelas privados

en El Salvador. Los participantes completaron (a) el Cuestionario Multifactorial (MQL) de 45 preguntas y (b) el Cuestionario de Autoevaluación de profesores de 20 ítems para evaluar el desempeño docente. Utilizando el análisis de regresión múltiple, se encontró que el liderazgo transaccional tuvo una correlación positiva alta con el desempeño docente. Esta predicción fue muy importante para las demás dimensiones del desempeño docente, con la excepción de la emocionalidad. Los docentes que trabajan en colegios donde los directores han estado en su posición durante más de siete años mostraron un mejor desempeño en las dimensiones de capacidad pedagógica y emocionalidad. Sin embargo, estos docentes también demostraron una percepción más baja del liderazgo transformacional en forma de motivación por inspiración. (p. 09)

Rovira (2020), en su trabajo de investigación titulado: La influencia que recibe el desempeño docente, desde un liderazgo transformacional. Infiere:

Con el propósito primordial de evaluar la incidencia del liderazgo transformacional en el rendimiento docente, se llevó a cabo una investigación de tipo bibliográfica y de campo. Este estudio tuvo como objetivo diseñar un plan de capacitación con características similares. Adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se optó por una metodología transversal correlacional, específicamente de carácter descriptivo basada en el estudio de caso. Como herramienta de recolección de datos, se seleccionó la encuesta y se administraron dos: una dirigida a los docentes y otra a los directivos. La muestra incluyó a 40 participantes (37 docentes y 3 directivos). Los resultados indicaron que el 87,8% consideran al liderazgo transformacional decisivo respecto al desempeño docente, y el 97,3% manifestó la necesidad de implementar un plan de capacitación. Estos hallazgos respaldan la existencia de una fuerte influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento docente. Como conclusión, se recomendó implementar un plan de capacitación centrado en el liderazgo transformacional. (p. 11)

Reyes y otros (2017), en su obra denominada: Liderazgo directivo y la administración, instituto politécnico de México. Nos comentan que:

El objetivo principal fue de identificar, a partir de la percepción estudiantil y como resultado del movimiento surgido en 2014, los requerimientos necesarios

para llevar a cabo una correcta gestión y un liderazgo directivo competente en el instituto mexicano. Se emplearon métodos tanto cuantitativos como cualitativos con un enfoque exploratorio y descriptivo. Se llevaron a cabo análisis teóricos e investigaciones empíricas, incluyendo entrevistas. Se utilizaron instrumentos como entrevistas a profundidad y sondeos de opinión, con dos sondeos aplicados a 104 y 110 estudiantes, respectivamente. Se obtuvo como resultado que el 49% de los encuestados, aprobaba de forma parcial el actuar del dirigente, mientras que el 60% consideraba adecuado su liderazgo. En cuanto a competencias directivas, el 71% destacó la importancia de habilidades necesarias como el manejo de conflictos, relacionarse con el entorno, una correcta comunicación. A manera de conclusión se puede finalizar diciendo que es necesario obtener un perfil adecuado para el cargo, y un sujeto el cual cumpla con todas las necesidades planteadas. (p. 21)

2.2.2 Antecedentes nacionales

Reyes (2012), dentro de la investigación realizada, la cual tiene por título: El desempeño docente, y la influencia que recibe del liderazgo directivo en la I.E de Ventanilla. Menciona:

Siendo el principal motivante explorar el nexo que se manifiesta entre el liderazgo que desempeña el director y el rendimiento de la plana docente en la I.E del callao, específicamente en Ventanilla. La población está constituida por 40 profesores, sin exclusiones basadas en criterios específicos. Los resultados revelaron la ausencia de correlación entre los elementos examinados, sugiriendo que el desempeño docente se ve influenciado por diversos factores como el clima organizacional, la cultura escolar y la situación económica, entre otros. Se concluye que la percepción del liderazgo ejercido por el director es solo uno de varios aspectos relevantes. Además, se incluye un análisis descriptivo comparativo que considera aspectos sociodemográficos como la edad, género, estado civil, tiempo de servicio, área de enseñanza, entre otros. (p. 11)

Aguilar (2018) en su trabajo: Explorando el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa 1278 de La Molina. Al respecto comentan:

El propósito de este estudio es investigar las relaciones entre las variables de investigación de la institución educativa, ubicada en La Molina. Para lograr esto, se utilizó el diseño cuantitativo no experimental de tipo correlacional. Se consideró una

muestra de 36 profesores, a los cuales se les administraron los instrumentos de investigación con la finalidad de recoger datos sobre las variables de estudio. La validez de los instrumentos de investigación se garantizó con juicio de expertos, obteniendo un promedio del 82%. La confiabilidad se verificó a través del alfa de Cronbach, arrojando valores de 0.85 y 0.86, para cada instrumento. El contraste de la hipótesis se realizó utilizando el estadístico de Correlación de Pearson, con un valor de Z al 95% y un margen de error de 5%. Se tuvo como resultados un valor de 0.000, menos que el valor del margen de error que fue de 0.05, lo que llevó al rechazo de las hipótesis nulas. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables estudiadas. (p. 06)

Portugal (2018), en su obra: Bajo el análisis de la influencia ejercida por el liderazgo directivo en la optimización del desempeño docente en instituciones educativas primarias del distrito de Cerro Colorado, en Arequipa, se investiga el impacto del liderazgo en la eficiencia del cuerpo docente. Nos dicen que:

Teniendo como objetivo principal explicar la influencia del liderazgo directivo utilizado para un eficiente desempeño docente dentro las I.E. del nivel primario de Cerro Colorado, Arequipa, 2018. Se utilizó el enfoque de nivel aplicado, donde se categorizaron la variable independiente y dependiente, reconociendo la conexión. Sigue el método no experimental, cuantitativo. Se concluye que la influencia del liderazgo se manifiesta a nivel democrático, liberal, autoritario en un 54,8%, 28,1% y 17,1%, respectivamente. (p. 15)

Rodriguez y Quispe (2018), en su tesis denominada: Explorando la dinámica existente entre el rendimiento docente y el liderazgo del director, dentro de la I.E. Javier Heraud, Huancavelica, 2017. Al respecto nos mencionan que:

Con el objetivo central de establecer la conexión del desempeño docente, y cómo influye el liderazgo del director de la I.E. Javier Heraud, se plantean objetivos específicos como identificar las relaciones entre el liderazgo directivo y las dimensiones cultural, política, pedagógica y desempeño docente en dicha institución. Se adoptó un enfoque correlacional y no experimental, utilizando métodos científicos y deductivos, con una muestra que incluyó a 1 director, 18 docentes y 69 estudiantes de primer a quinto año de educación secundaria. La encuesta y el cuestionario se emplearon como técnica e instrumento, respectivamente. Los resultados indican que el

62% de los encuestados considera que hay un buen liderazgo con eficiente desempeño docente. Así, se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa mencionada, respaldando la hipótesis de investigación. (p. 18)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo directivo

2.2.1.1 Concepto de líder

El líder ejerce su influencia mediante la comunicación efectiva, la toma de decisiones estratégicas y la habilidad para motivar y desarrollar el potencial de los miembros de su equipo. El liderazgo puede manifestarse en diversos contextos, como el ámbito laboral, educativo, comunitario o incluso en situaciones cotidianas, y se caracteriza por la capacidad de generar cambios positivos y orientar a otros hacia el éxito conjunto.

Por su parte, Ander-egg (1997), en referencia a la categoría líder, haciendo un recuento etimológico nos menciona que:

El término en inglés para "líder" es "leader", que proviene del verbo "to lead" (guiar). Este vocablo se utiliza ampliamente en nuestro idioma y se escribe y pronuncia según la fonética inglesa. Un líder es aquella persona que cuenta con la capacidad de persuadir o dirigir, fundamentada en sus cualidades personales, sin importar su posición social, cargos o funciones. Su destreza radica en conseguir seguidores y adeptos, destacándose como aquel miembro del grupo que más frecuente y persistentemente influye sobre los demás miembros. Esta influencia se manifiesta debido a sus atributos de personalidad y habilidades, expresados en un contexto particular. (p. 110)

La figura del líder, como se describe, trasciende las convenciones formales y jerárquicas, centrándose más en las cualidades personales y habilidades que en la posición social o roles específicos. La capacidad de persuasión, la habilidad para guiar y la influencia en otros miembros del grupo se destacan como elementos clave. Esta concepción del liderazgo sugiere que un líder no se define únicamente por su título o posición, sino por su capacidad de impactar y dirigir a través de características intrínsecas y habilidades expresadas en contextos específicos. En este enfoque, el

liderazgo se percibe como una capacidad dinámica y adaptable que va más allá de las formalidades, resaltando la importancia de la influencia personal y las habilidades sociales en la construcción de seguidores y adeptos.

Collao (1997), señala menciona: “El conductor, guía, jefe o dirigente lidera la organización desde la cabeza y actúa como articulador. Presenta de manera clara los medios o caminos para alcanzar los objetivos y genera una visión de futuro a la cual se aspira llegar” (p. 114).

En efecto como señala el autor citado tener liderazgo significa, poseer la capacidad de guiar, dirigir y conducir la entidad, empresa o institución hacia el logro de sus objetivos y realización de las metas trazadas, como parte de un proyecto de desarrollo económico y social. El líder, innova, proyecta y propone los caminos y las estrategias adecuadas para la ejecución eficiente de las misiones de la empresa y el logro de los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo.

2.2.1.2 Definición de liderazgo.

El liderazgo es la capacidad de ejercer influencia en un grupo de personas que, de forma voluntaria, y convencidas de las propuestas y objetivos propuestos deciden seguirlo, para tener éxito en una determinada empresa o proyecto.

El líder no impone sus ideas, más por el contrario convence con las mismas, hace que la gente crea en él, y lo sigan en sus planes y proyectos, y encuentren en él la posibilidad de resolver sus problemas.

Chiavenato (1986), infiere:

De acuerdo con las necesidades presentes en una situación específica, el líder implica una relación entre un individuo y un grupo. Esta relación funcional únicamente se establece cuando el grupo percibe al líder como una persona capaz de identificar medios para satisfacer sus necesidades. Por lo tanto, seguir al líder se convierte en una manera para el grupo de incrementar la satisfacción de sus necesidades o de evitar su disminución. En este contexto, el líder emerge como un medio para alcanzar los objetivos deseados por el grupo. (p. 183)

Las cualidades de una persona que ejerce el liderazgo, son advertidas por los miembros del grupo, y encuentran en él la posibilidad de resolver su problemática, y un estímulo para lograr sus objetivos trazados con antelación.

Al respecto, el autor Cueva (2006), dentro de su investigación comenta:

El liderazgo se refiere a la función o autoridad de la persona que dirige o conduce. Además, la palabra liderazgo engloba conceptos como autoridad, poder y prestigio. En otras palabras, describe el fenómeno en el cual las opiniones y comportamientos de un grupo se cristalizan bajo la influencia de un líder. (p. 206)

Liderazgo, significa en palabras del autor citado, posesión de autoridad innata, poder de convencimiento, y de una fuerza o energía que le asiste al líder y le confiere la capacidad de ser seguido y admirado por los integrantes del grupo de personas que creen en él. Pues tiene fe en él, y confían en que les ayudara a lograr sus objetivos anhelados.

Del mismo modo, Pratt (2004), respecto al liderazgo menciona:

Este implica organizar y dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas unidas con algún propósito o proyecto. Esta organización es liderada por una persona que promueve la cooperación, buscando que todos los miembros acepten voluntariamente las tareas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos, así como los fines y métodos acordados. Desde una perspectiva social, los dos tipos de liderazgo más destacados son el conservador y el protagonista. (p. 173)

Según el autor citado, el liderazgo implica poseer ciertas cualidades especiales para organizar y dirigir a las personas que tiene intereses comunes dentro de un proyecto de desarrollo económico y social, pero que estas personas voluntariamente deciden otorgarle al líder el mandato para guiarlos.

2.2.1.3 Definición de estilo de liderazgo.

La categoría genérica liderazgo, tiene una infinidad de definiciones, tanto como autores versados en el tema hay, y en referencia a liderazgo directivo ocurre lo mismo, no obstante, cada autor le pone su toque de particularidad. A continuación, citamos algunos de ellos.

Munch (2002), haciendo un análisis minucioso y detallando lo esencial del término nos dice:

Los comportamientos duraderos que definen al gerente constituyen el estilo de liderazgo. La dirección predominante en una organización es crucial para alcanzar la excelencia. Es fundamental señalar que los patrones comunes de comportamiento proporcionados por los estilos de liderazgo pueden mostrar variaciones significativas en la actuación de los dirigentes de una situación a otra. (p. 228)

Sin duda, lo constante y la regularidad en la actuación del director o líder de la empresa, institución o entidad respecto a como conduce el desarrollo funcional de la organización es lo que determina su estilo de liderazgo. Dicho estilo puede ser único o el resultado de una combinación de otros que han dado buenos resultados.

Certo (2000), ampliando la información anterior y previo análisis infiere:

Un líder, en función de su rol, debe ser cauteloso al concluir que no existe un estilo de liderazgo que sea universalmente superior. Debido a que las situaciones de liderazgo varían tanto, afirmar que un único estilo es el más efectivo sería una simplificación excesiva. En realidad, un estilo de liderazgo que sea eficaz para los gerentes en una situación determinada puede resultar ineficaz en contextos diferentes. (p. 336)

Como afirma el autor citado, no hay liderazgos absolutamente únicos, ni mejores uno del otro. La percepción de una forma de liderazgo esta también relacionada a la visión y misión de la entidad, así como a la cultura institucional, por lo que algunos estilos pueden ser buenos en un determinado contexto y plan estratégico institucional o corporativo y en otros no. El mejor estilo, por lo tanto, es el que da buenos resultados.

Por su parte, dentro de su investigación Lussier (2002), infiere:

El liderazgo se refleja mediante la interacción entre los líderes y los seguidores, combinando diversos rasgos, destrezas y comportamientos. Mientras los rasgos y destrezas forman parte de este estilo, el aspecto central recae en el comportamiento, el cual

constituye un patrón de conducta constante. Una perspectiva antigua sobre la metodología de comportamiento identifica dos enfoques de liderazgo: el autocrático y el democrático. (p. 67)

Lo que en realidad define al líder es comportamiento frente a sus seguidores, la forma como los trata, los conduce, les ayuda a resolver los problemas cotidianos y especialmente como los guía en el logro de los objetivos estratégicos.

Al respecto los autores, Araque y Rivera (2005), nos comentan dentro de su obra que:

Aunque ciertos individuos ocupen posiciones equiparables en un conjunto, se distinguen significativamente entre sí debido a distintos factores, sobre todo, la singularidad de la personalidad de cada líder. Específicamente, esta distinción se manifiesta en lo concerniente al estilo de interacción con los subordinados. Esta constituye la razón primordial para la presencia de líderes con características autoritarias, indecisas o democráticas, las cuales representan las formas más resaltantes en la práctica del liderazgo en una entidad. (201)

La personalidad del líder es muy importante para definir la pertinencia de un determinado tipo de liderazgo aplicable a un determinado contexto, pues aún, aunque el líder posea las estrategias más innovadoras, la forma como presenta la personalidad del líder, esta tendrá un mayor o menor éxito.

2.2.1.4 Estilos de liderazgo.

Con referencia a los estilos de liderazgo, la teoría señala varios que con el tiempo se han venido modificando, algunos adaptando o recontextualizándose en el tiempo con la finalidad de hacerse más pertinentes a las nuevas formas de conducir la empresas o instituciones en nuestro tiempo. Diversos autores señalan puntos de vistas al respecto.

Collao (1997), diferenciando y explicando de forma detallada al respecto nos dice:

Existen tres estilos principales de influencia que un líder puede ejercer sobre sus subordinados: autocrático, democrático y liberal. En primer

lugar, el estilo autocrático implica que el líder emite órdenes sin consultar previamente y espera su cumplimiento, actuando de manera dogmática y firme. Este enfoque resulta apropiado para resolver situaciones de emergencia o cuando los subordinados tienen una baja madurez laboral y emocional. En segundo lugar, el estilo democrático o participativo consiste en que el líder consulta y persuade a los subordinados, promoviendo la participación y creando un entorno de confianza y diálogo. Este estilo es especialmente recomendable para contextos pedagógicos y administrativos. Finalmente, el estilo liberal o permisivo se caracteriza por otorgar a los subordinados un alto grado de independencia, con el líder utilizando muy poco su poder. Aquí, el líder confía en que los subordinados fijen las actividades y tareas, y se enfoca en apoyarlos proporcionando información y actuando como un enlace con el entorno del grupo. Este estilo es útil cuando los subordinados son más maduros y competentes que el propio líder. (p. 118)

De los estilos explicados por el autor de la referencia, el que resulta más conveniente para la conducción de las organizaciones es el estilo democrático, puesto que sus bondades y características hacen que los seguidores puedan sentirse motivados y entusiastas para el trabajo y la identificación con la entidad.

2.2.1.5 Dirección y liderazgo.

Ambas categorías, dirección y liderazgo constituyen un binomio muy importante en la conducción de las organizaciones, sean éstas, públicas o privadas. Una buena dirección, significa que hay un buen líder conduciéndola y la presencia de un buen líder en la entidad o corporación, daría como resultado una buena y adecuada marcha de éstas. Al respecto varios autores expresan sus puntos de vista.

Por su parte Calero (2005), dentro de su investigación infiere: “Adoptar actitudes tradicionales de jefe formal representa restricciones e inconvenientes para la organización. Ganar influencia en el grupo con el que se trabaja y aplicar técnicas de liderazgo pueden impulsar la productividad y el crecimiento personal y empresarial.” (p. 284)

En efecto las personas que trabajan en una empresa o entidad, se sienten

mejor cuando su líder es una persona que se ha ganado el aprecio en base a trabajo, honestidad y respeto, y sobre todo que ha predicado y demostrado con el ejemplo su identificación con la organización.

Zarate (2011), comenta que:

La gestión destaca como una faceta crucial dentro de la administración. Un atributo esencial para destacar como un administrador sobresaliente es la habilidad para liderar y dirigir de manera eficaz. La esencia del liderazgo radica en la continuación, en el interés de las personas por seguir a alguien, al líder, percibiéndolo como el medio para alcanzar sus propios deseos, impulsos y necesidades. La conexión entre liderazgo y motivación resulta innegable. No solo los líderes pueden reaccionar ante estos factores motivadores, sino que también tienen la capacidad de enfatizarlos y reducirlos mediante el ambiente organizacional que logren establecer. (p. 56)

El líder debe tener la capacidad de crear conjuntamente con todos los trabajadores, un clima organizacional adecuado, que motive a la realización de un trabajo entusiasta, efectivo y que mejore la productividad de la empresa, y para ello el líder debe estar motivado y motivar a sus seguidores.

2.2.2 Desempeño Docente

2.2.2.1 Desempeño

Con respecto a la categoría desempeño, existen numerosas definiciones, a la par con la cantidad de autores, que tratan este tema, muy importante en el marco del cumplimiento de un conjunto de funciones y actividades que le toca realizar y cumplir a quienes detentan una profesión u oficio, o una mera tarea encomendada.

En las empresas, entidades públicas o privadas, instituciones de diversas índoles, existen instrumentos organizacionales denominados manual de organización y funciones que contienen normas regulativas de las acciones y responsabilidades que deben cumplir las personas como parte de su desempeño en el área y puesto correspondiente. Se especifica la de los profesionales,

técnicos y auxiliares, de tal manera que cada quien no se extralimite en sus obligaciones, deberes, derecho y atribuciones.

Por su parte Montenegro (2007) dentro de su obra comenta: “Se refiere a la manera en que una persona lleva a cabo sus tareas y responsabilidades. Esto incluye la eficacia, eficiencia y calidad con que realiza sus actividades, así como los resultados que obtiene en función de los objetivos establecidos.” (p.19)

Otros autores lo definen como serie de acciones, que se generan a partir de los resultados de las evaluaciones y que se direccionan tras la búsqueda de los objetivos y metas fijadas tanto individuales como por la entidad donde se labora.

Chiavenato (2001) infiere: “Se describe como la conducta que el evaluado adopta para alcanzar los objetivos establecidos. El rendimiento implica la táctica personal utilizada para lograr las metas deseadas.” (p.359).

También puede incluirse en la definición del desempeño a las actitudes y aptitudes que el poseedor de un título, certificado o encargo laboral, tiene al momento de realizar una tarea o trajo encomendado, orientado lógicamente a lo que la entidad ha señalado como política de trabajo en su plan de desarrollo estratégico.

En esta línea de conceptualización Romero y Urdaneta (2009) dentro de su investigación señalan: “El rendimiento guarda conexión con las actitudes y habilidades que los empleados demuestren en relación con los objetivos, políticas, normas, visión y misión establecidos por la entidad” (p. 69).

La relación entre el rendimiento y las actitudes y habilidades de los empleados evidencia la importancia de alinear las acciones individuales con los objetivos y valores de la entidad. Un desempeño efectivo no solo implica alcanzar metas, sino también adherirse a las políticas y normativas establecidas, contribuyendo así a la realización de la visión y misión de la organización. Es esencial que los trabajadores comprendan y compartan los principios fundamentales de la entidad para lograr una ejecución coherente y eficiente de las tareas asignadas.

2.2.2.2 Desempeño docente

En párrafos precedentes hemos anotado que el desempeño es la actividad planificada que un profesional, técnico o auxiliar de una entidad realiza, en cumplimiento de las políticas de desarrollo de la entidad, siendo que en este caso hablamos de desempeño docente, nos referimos al conjunto de actividades, planificadas, implementadas, organizadas, direccionadas y supervisadas que realizan los profesionales de la educación, es decir, el docente, llamado también profesor.

Al respecto, Montenegro (2007) explica que: “Se refiere a la calidad y eficacia con que los maestros ejecutan sus funciones educativas, incluyendo la planificación, enseñanza, evaluación y gestión del aula.” (p.19)

En otras palabras, es lo que el docente realiza en cumplimiento de su trabajo, el mismo que está debidamente normado.

El mismo autor amplía el concepto y manifiesta que hay ciertos factores como la salud, la formación profesional, las características del estudiante y el contexto social, están vinculados al desempeño docente.

Montenegro (2007) describe cada uno de los factores que de alguna manera condicionan o influyen en el desempeño del docente frente a sus alumnos, y nos dice al respecto:

Los elementos vinculados al profesor abarcan aspectos relacionados con la preparación académica, el estado de salud y el nivel de motivación y dedicación a su labor. Estos elementos mantienen una conexión mutua de tal manera que una formación de alta calidad se traduce en mayores oportunidades de desempeño efectivo. De igual manera, un buen estado tanto físico como mental amplía las perspectivas para llevar a cabo sus responsabilidades de manera óptima. No obstante, incluso con una excelente preparación y salud, si no existe la motivación suficiente por la tarea, los resultados pueden ser deficientes. (p. 19)

2.2.2.3 Los dominios del desempeño docente.

Estos dominios representan áreas clave que influyen en la efectividad y calidad del trabajo educativo. Examinaremos detalladamente los distintos dominios que engloban el quehacer docente, considerando sus

interrelaciones y la importancia de cada uno para lograr una educación efectiva y enriquecedora.

Al respecto se mencionan dentro del Marco del buen desempeño al docente, en el 2012, con la resolución de ministerio No. 0547- 2012-ED, 2012:

MBDD (2012), infiere dentro de sus líneas:

Un campo del ejercicio docente que reúne un conjunto de desempeños profesionales, los cuales influyen positivamente en los aprendizajes de los estudiantes. En cada uno de estos dominios, se destaca el carácter ético de la enseñanza, centrado en brindar un servicio público y en promover el desarrollo integral de los alumnos. Estos dominios sirven para evaluar el nivel de actuación del docente en su labor educativa. Se identifican cuatro dominios: el primero aborda la preparación para la enseñanza, el segundo se enfoca en el desarrollo de la enseñanza tanto en el aula como en la escuela, el tercero trata la gestión escolar en conexión con las familias y la comunidad, y el cuarto abarca la configuración de la identidad docente y el desarrollo profesional. (p. 24)

Además, este enfoque reconoce lo importante que es capacitación del docente para brindar una educación de buena calidad, así como su habilidad para crear un entorno de aprendizaje efectivo en el aula y en la escuela. También destaca la necesidad de establecer una comunicación fluida y colaborativa entre la escuela, las familias y la comunidad, reconociendo el papel crucial que desempeñan en el proceso educativo. Por último, promueve la reflexión sobre la identidad profesional del docente y su continua búsqueda de desarrollo y perfeccionamiento en su práctica educativa. En conjunto, estos dominios proporcionan un marco integral para evaluar y mejorar el desempeño docente, contribuyendo así a la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes.

2.2.2.4 Planificación de los aprendizajes.

Es un proceso fundamental en el ámbito educativo que abarca la anticipación, diseño y organización de las experiencias de enseñanza con el

objetivo de contribuir a la formación plena de los estudiantes; implica una reflexión continua sobre las necesidades, estilos de aprendizaje y diversidad de los alumnos, permitiendo así una enseñanza personalizada y significativa

Por su parte, dentro del MINEDU (2017) se define como:

Una suposición inicial, no es inamovible, surge de un análisis de las carencias educativas. A lo largo de su implementación, se puede realizar ajustes en consideración a la evaluación del proceso educativo, con el objetivo de que sea más adecuada y eficiente para el objetivo de aprendizaje establecido. (p.03)

La evaluación constante del proceso de enseñanza y aprendizaje se erige como una herramienta fundamental. Esta evaluación no solo proporciona información valiosa sobre el progreso de los estudiantes, sino que también alimenta el ciclo iterativo de ajustes y mejoras en la planificación. Asimismo, la adaptabilidad de la hipótesis de trabajo permite abordar de manera más efectiva las necesidades específicas de los estudiantes, asegurando una experiencia educativa más personalizada y relevante.

La finalidad última de este enfoque es optimizar el impacto del proceso educativo, garantizando que la planificación de los aprendizajes sea precisa y alineada con los objetivos establecidos. La flexibilidad en la planificación, respaldada por una evaluación reflexiva, se presenta como una estrategia clave para cultivar un entorno educativo dinámico y centrado en el progreso constante. En resumen, la concepción de hipótesis de trabajo adaptable se erige como un componente esencial para una planificación educativa efectiva y centrada en el estudiante.

Por otro lado, dentro del Currículo Nacional de Educación Básica, destacan lo siguiente:

El planteamiento pedagógico se fundamenta en iniciar desde situaciones de relevancia, ya sean reales o simuladas, desafiantes y alineadas con los intereses y necesidades de los estudiantes. Esto les capacita para seleccionar, movilizar y combinar de manera estratégica tanto recursos internos como externos con el fin de resolver problemas, ofreciéndoles así

modelos de actuación y competencias aplicables en diversos contextos. Adicionalmente, se enfoca en fomentar el interés y la predisposición en los estudiantes, considerando que la relevancia de una situación radica en la percepción de su importancia por parte de los alumnos. De igual manera, promueve el aprendizaje mediante la acción, donde los estudiantes participan activamente en la construcción del conocimiento mediante la reflexión, la investigación, la formulación de hipótesis y la experimentación en entornos auténticos o simulados. (p 171-173)

2.2.2.5 Procesos pedagógicos

Éstos constituyen el núcleo vital de la labor educativa, delineando el camino a través del cual se facilita el aprendizaje y se fomenta el desarrollo integral de los estudiantes. Encapsulan una serie de estrategias, métodos y dinámicas que los educadores emplean para guiar, facilitar y maximizar la formación del estudiante en el entorno educativo.

Por su parte, Gonzales (2016) nos menciona que los indispensables son:

Contextualización: En la fase inicial del proceso educativo, se introducen situaciones problemáticas relevantes. Justificación: En este punto, se clarifica a los estudiantes el propósito y la utilidad de la lección. Estimulación de interés: Se busca generar fascinación por el tema, alimentando tanto la motivación interna como el ciclo motivacional. Conocimientos previos: Se comparten, especulan y discuten ideas de manera espontánea, proporcionando respuestas anticipadas, entre otros. Dirección y respaldo en la adquisición de habilidades: Se manipulan objetos, se describen características, se formulan hipótesis y se aplica lo aprendido para desarrollar competencias. Valoración: Se evalúa la capacidad de resolver tareas como indicador del aprendizaje. Al mismo tiempo, se regula, controla y evalúa el propio proceso de aprendizaje. (p. 149).

2.1 Definición de términos básicos

- i. Jefe: Posición de autoridad y supervisión en una estructura organizativa. Un jefe, en este sentido, es alguien que ostenta un cargo superior dentro de una jerarquía y tiene la responsabilidad de

tomar decisiones, asignar tareas y asegurar que se cumplan los objetivos del equipo o la organización.

- ii. **Estilo de Liderazgo Anárquico:** Se caracteriza por la falta de una estructura jerárquica clara y la ausencia de reglas o normas estrictas. En un contexto anárquico de liderazgo, no hay una figura de autoridad central que dicte órdenes o tome decisiones de manera unilateral. Este tipo de liderazgo no contribuye a una buena formación profesional del estudiante, y por esta razón no es recomendable su práctica y desarrollo.
- iii. **Líder:** Alguien que ejerce influencia y dirección sobre un grupo o equipo, inspirándolos y guiándolos hacia el logro de objetivos comunes. Un líder no solo tiene la capacidad de tomar decisiones efectivas, sino también de motivar a los demás, fomentar la colaboración y mantener un enfoque positivo.
- iv. **Estilo de Liderazgo Situacional:** Se basa en la adaptación del líder a las circunstancias y necesidades específicas de la situación o del equipo en un momento dado.
- v. **Liderazgo de calidad:** Estilo de liderazgo que se distingue por la excelencia, la efectividad y la ética en la dirección de un equipo, organización o proyecto.
- vi. **Desempeño docente:** Capacidad y eficacia de un educador para llevar a cabo sus responsabilidades y funciones en el entorno educativo, creando con ello un clima favorable para el aprendizaje de los estudiantes en un entorno educativo ya sea a nivel de educación básica como superior.
- vii. **Estilo de Liderazgo Autocrático o autoritario:** Se caracteriza por la concentración de poder y toma de decisiones en manos de un líder central, sin la participación activa o significativa de los subordinados.
- viii. **Evaluación docente:** Proceso sistemático y reflexivo diseñado para medir y analizar el desempeño de un docente en diversas áreas

relacionadas con la enseñanza y la educación. Este proceso busca proporcionar una retroalimentación constructiva, identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora, y tomar decisiones informadas sobre el desarrollo profesional del docente.

- ix. Calidad educativa: Grado en que un sistema educativo cumple con sus objetivos fundamentales de proporcionar a los estudiantes las herramientas y habilidades necesarias para desarrollarse de manera integral.
- x. Trabajo docente: Labor desempeñada por los profesionales de la educación, conocidos como docentes o maestros, que se dedican a la enseñanza y al desarrollo académico, intelectual y social de los estudiantes.

2.2 Hipótesis de investigación

Hipótesis general

El liderazgo directivo se relaciona de manera directa con el desempeño docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

Hipótesis específicas

- a) El liderazgo autoritario está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- b) El liderazgo coach está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- c) El liderazgo conciliador está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- d) El liderazgo democrático esta relacionado de manera directa con el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
- e) La relación existente entre el liderazgo ejemplarizante y el desempeño del docente es directamente proporcional en la facultad de educación de la

universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

- f) La relación existente entre el liderazgo coercitivo o dominante con el desempeño del docente es directamente proporcional en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
Vi : V1 LIDERAZGO DIRECTIVO	1.-Liderazgo autoritario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene visión de futuro. 2. Estimula a los estudiantes continuamente. 3. Promueve que sus discentes perciban que lo que hacen es importante para ambos. 4. Asigna tareas individuales, pero sin perder de vista que dichas ideas tienen un valor global. 5. El estudiante conoce siempre sobre su objetivo y sobre su recompensa. 6. El objetivo formulado es preciso y a la vez posee una cierta flexibilidad. 7. Posibilita la innovación. 8. Promueve la experimentación. 9. Admite todos los riesgos. 	9

<p>2.- Liderazgo coach</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los estudiantes pueden tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades. 2. Las aspiraciones tanto personales, académicas, y profesionales de sus estudiantes son precisas. 3. Permite las instrucciones para la realización de las. 4. Admite la retroalimentación de los estudiantes. 5. Delega roles a menudo a los estudiantes incluyendo las que se consideran complejas. 6. Permite el error y en ensayo como técnica de aprendizaje. 7. Estimula el uso del diálogo para generar responsabilidad en los estudiantes. 8. Expone el compromiso ante los estudiantes. 	<p>8</p>
<p>3.- Liderazgo conciliador</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valora a sus discentes y sus emociones por sobre las tareas y objetivos clase. 2. Promueve un adecuado clima de trabajo entre todos. 3. Otorga mayor importancia al valor de la lealtad. 4. Sostiene que la autonomía es muy buena para el aprendizaje. 	<p>6</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Valora el esfuerzo de los docentes y refuerza la autoestima y autoconcepto del estudiante. 6. Promueve la práctica de la armonía dentro del grupo de trabajo, así como la práctica de los valores morales. 	
4.- Liderazgo democrático	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dedicar tiempo en recolectar ideas. 2. Trabaja con el propósito de contar con el apoyo de los docentes. 3. Motiva siempre en el grupo de trabajo la confianza el respeto y el compromiso. 4. Promueve se practique la flexibilidad y la responsabilidad en el trabajo ya que considera la opinión de los docentes. 5. Es muy optimista y realista en cuanto a logro de los objetivos. 	5
5.- Liderazgo ejemplarizante	<ol style="list-style-type: none"> 1. El profesor demuestra alto rendimiento en su trabajo con los estudiantes. 2. Se preocupa mucho por hacer bien su trabajo y lo mismo espera de los estudiantes. 3. Persigue un rendimiento de alto nivel en sus alumnos. 4. Posee las ideas nítidas de su trabajo, pero no lo transmite 	

	<p>adecuadamente al grupo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Provoca el desánimo de los estudiantes y el abandono debido a la exigencia pertinaz. 6. El estudiante se esmera más por deducir lo que el docente pretende que por su aprendizaje. 7. Ausencia de flexibilidad. 8. Poca importancia a la responsabilidad. 9. Las tareas encomendadas a los alumnos son repetitivas y mecanizadas. 10. El estudiante no es estimulado con recompensas a sus logros. 11. No hay interés por atender la diversidad en los estudiantes. 	
<p>6.- Liderazgo coercitivo o dominante</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente demuestra inflexibilidad al tomar decisiones. 2. No se promueve el espíritu crítico y la apertura de nuevas opiniones o sugerencias. 3. No incentiva que el estudiante se involucre en el grupo de trabajo. 4. El sentido de la responsabilidad no es la prioridad. 5. El sistema de recompensas no es admitido. 	<p>6</p>

		6. No motiva a estudiantes del grupo de trabajo.	
Vd: V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Planificación curricular.	1.- Diagnostico educativo 2.- Diseño del silabo. 3.- presentación del silabo a las autoridades. 4.- Presentación del sílabo en el aula. 5.- Desarrollo de las clases según el silabo.	5
	Estrategias didácticas.	1.- Métodos didácticos. 2.- Técnicas didácticas. 3.- Procedimientos didácticos. 4.- Actividades didácticas.	10
	Medios y materiales.	1.- Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos. 2.- Selección de medios y materiales didácticos. 3.- Clasificación de los medios y materiales didácticos. 4.- Uso de medios y materiales didácticos.	4
	Evaluación del aprendizaje.	1.- Planificación de la evaluación del aprendizaje. 2.- Criterios e indicadores de evaluación. 3.- Técnicas de evaluación. 4.- Instrumentos de evaluación.	10

		5.- Comunicación de resultados de la evaluación.	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia 2022

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

El enfoque de investigación adoptado es no experimental, lo que significa que no se llevará a cabo una manipulación deliberada de la variable independiente. En este estudio, no se incluye un grupo de control ni se realizan experimentos. Se clasifica como transeccional o transversal, lo que implica que la investigación se llevará a cabo en un momento específico en el tiempo, que en este caso es el año 2022. Además, se considera correlacional, lo que permite examinar las relaciones entre las variables estudiadas y determinar su nivel de asociación.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El grupo poblacional está formado por 135 docentes activos que laboran en la Facultad de Educación, nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.2.2 Muestra

Es de 112 profesores cuyo porcentaje es el 83% del total de la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Método. - Se utilizará el método de la encuesta, y como Instrumento el cuestionario, guía de la entrevista, considerando las características de nuestras variables, las cuales serán validadas por los expertos.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos extraídos de cada variable de estudio se ha utilizado el procesador estadístico SPSS, versión 25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

I.- Vi: LIDERAZGO DIRECTIVO

1.1 LIDERAZGO AUTORITARIO

1. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno poseen visión de futuro.

Tabla 02

Los funcionarios de la facultad de educación poseen visión de futuro.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	12	0.11	11
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	60	0.54	54
d	Casi nunca	6	0.05	5
e	Nunca	4	0.04	4
	total	112	1.00	100

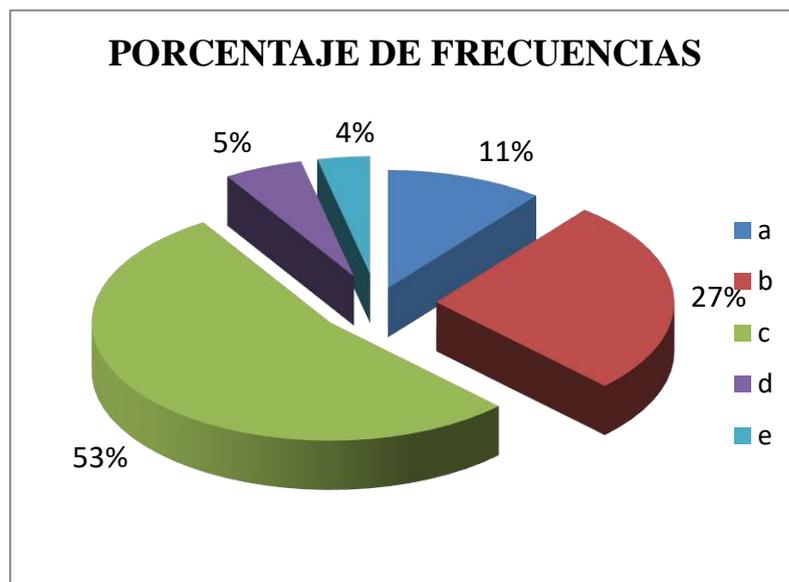


Figura 1: Las autoridades de educación poseen visión de futuro.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno poseen visión de futuro; Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi siempre, 12(11%)dijeron siempre, 6(5%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

2.- Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno motivan constantemente a los docentes.

Tabla 03

Los funcionarios de la facultad de educación motivan constantemente a los docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	7	0.06	6
b	Casi siempre	16	0.14	14
c	A veces	26	0.23	23
d	Casi nunca	58	0.52	52
e	Nunca	5	0.04	4
	total	112	1.00	100

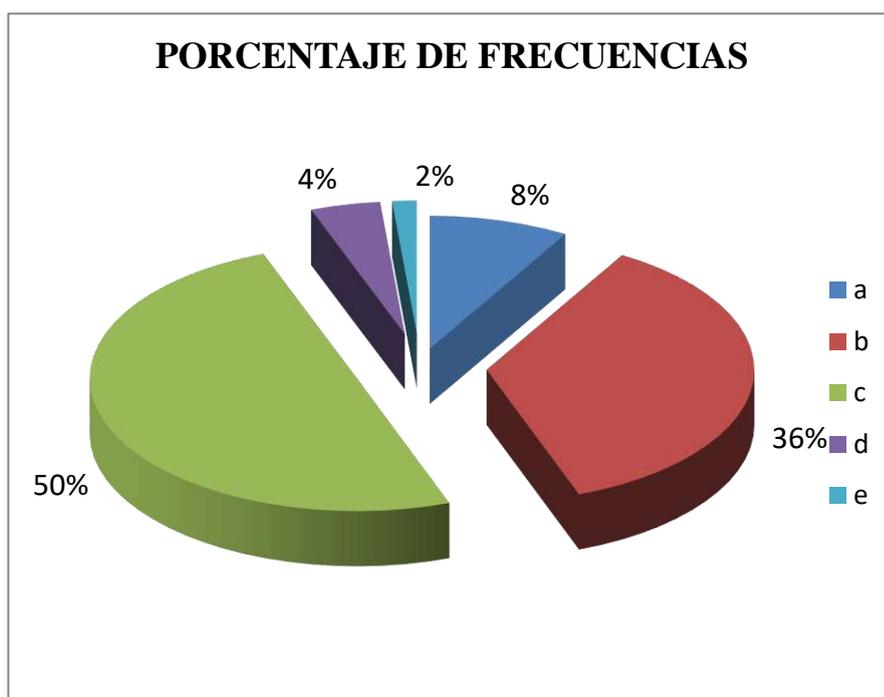


Figura 2: Las autoridades de la facultad de educación motivan constantemente a los docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno motivan constantemente a los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 58(52%)dijeron casi nunca, 26(23%) dijeron a veces, 16(14%) dijeron casi siempre, 7(6%)dijeron siempre y 5(4%) dijo nunca.

3.- Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que los docentes perciban que lo que hacen es importante para sí y la institución.

Tabla 04

Los funcionarios de la facultad de educación hacen que los docentes se perciban importantes para la institución.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	24	0.21	21
c	A veces	66	0.59	59
d	Casi nunca	7	0.06	6
e	Nunca	5	0.04	4
		112	1.00	100

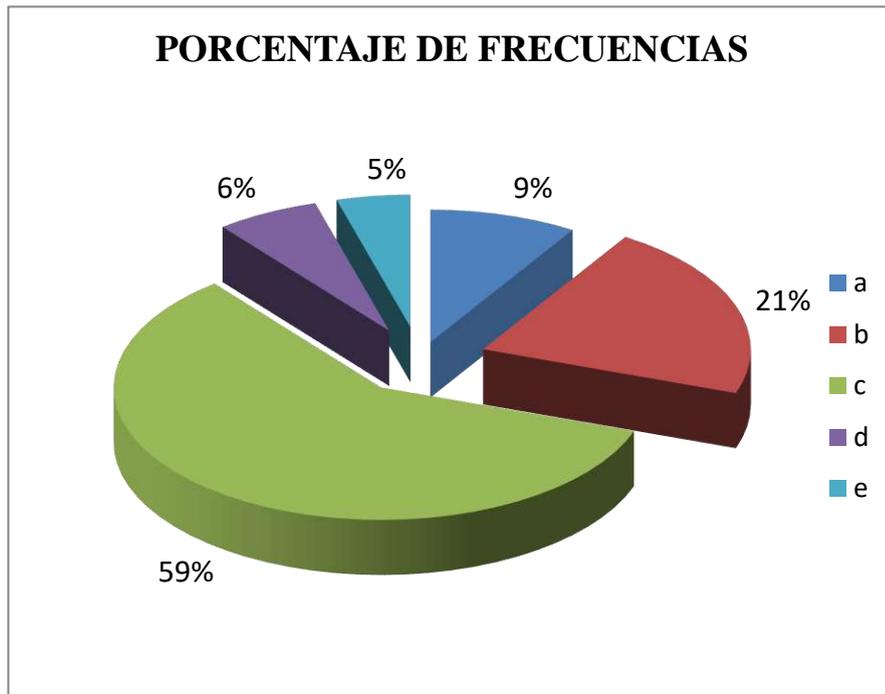


Figura 3: Las autoridades de la facultad de educación hacen que los docentes se perciban importantes para la institución.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que los docentes perciban que lo que hacen es importante para sí y la institución. Contestaron de la siguiente manera: 66(59%) dijeron a veces, 24(21%) dijeron casi siempre, 10(9%) dijeron siempre, 7(6%) dijeron casi nunca y 5(4%) dijo nunca.

4.- Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno dan tareas individuales, pero siempre orientados a que las ideas tienen un valor total.

Tabla 05

Los funcionarios de la facultad de educación dan tareas individuales que tienen una relevancia global.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	70	0.63	63
c	A veces	22	0.20	20
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

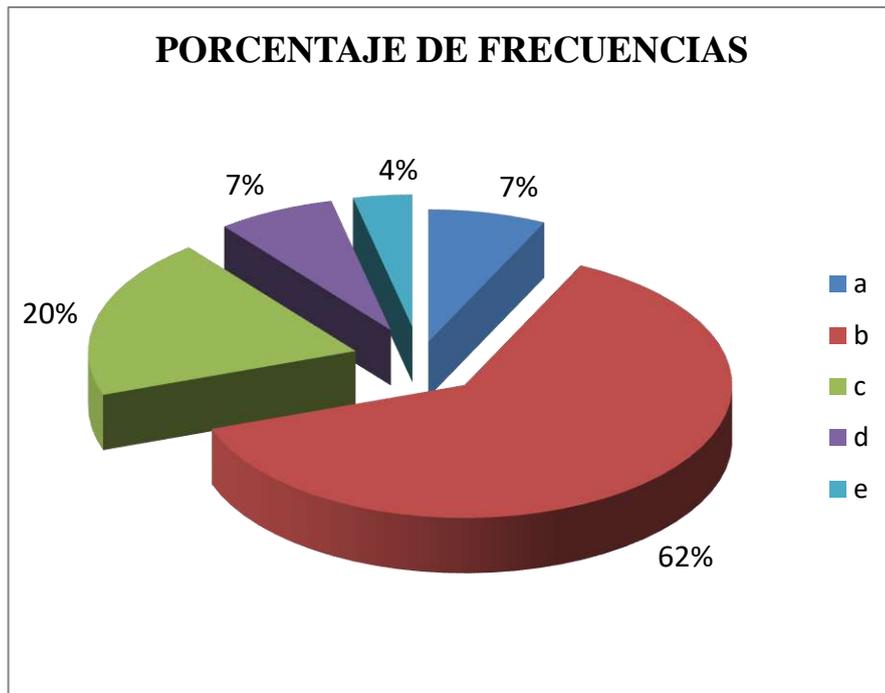


Figura 4: Las autoridades de la facultad de educación dan tareas individuales que tienen una relevancia global.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno dan tareas individuales, pero siempre orientados a que las ideas tienen un valor total. Contestaron de la siguiente manera: 70(63%) dijeron casi siempre, 22(20%) dijeron a veces, 8(7%)dijeron siempre, 8(7%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

5.- Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que el docente sepa en todo momento, cuál es su objetivo y cuál es su recompensa.

Tabla 06

Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que el docente sepa en todo momento, cuál es su objetivo y cuál es su recompensa.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	65	0.58	58
d	Casi nunca	10	0.09	9
e	Nunca	7	0.06	6
	Total	112	1.00	100

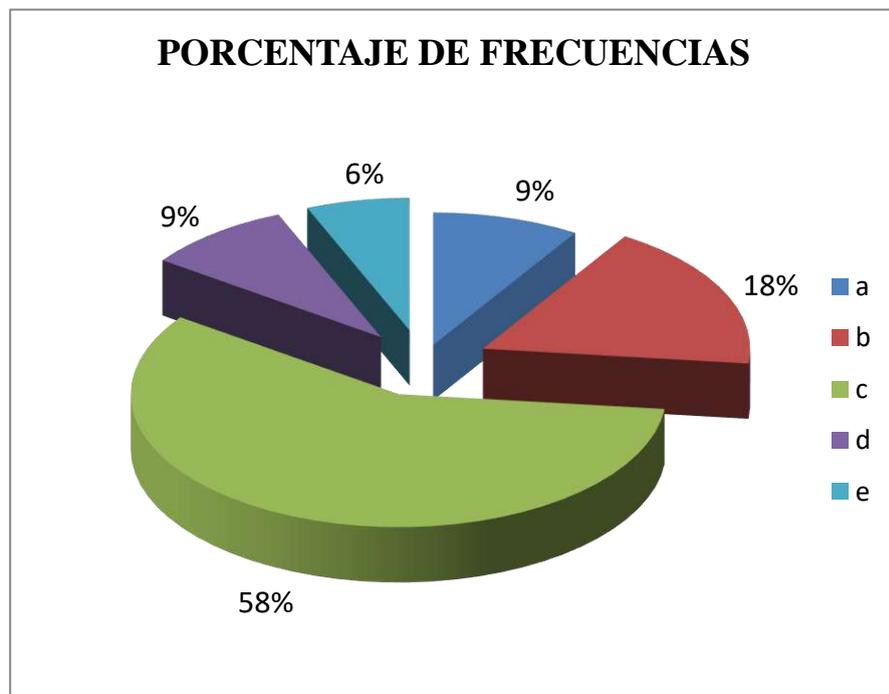


Figura 5: Las autoridades de la facultad de educación permiten que el docente sea consciente de su objetivo y recompensa.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que el objetivo marcado sea claro, pero a la vez tiene una cierta flexibilidad. Contestaron de la siguiente manera: 70(63%) dijeron a veces, 25(22%) dijeron casi siempre, 10(9%) dijeron siempre, 5(4%) dijeron casi nunca y 2(2%) dijo nunca.

6. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno permiten la innovación.

Tabla 08:

Los funcionarios de la facultad de educación permiten innovar.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	15	0.13	13
b	Casi siempre	72	0.64	64
c	A veces	10	0.09	9
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	7	0.06	6
Total		112	1.00	100

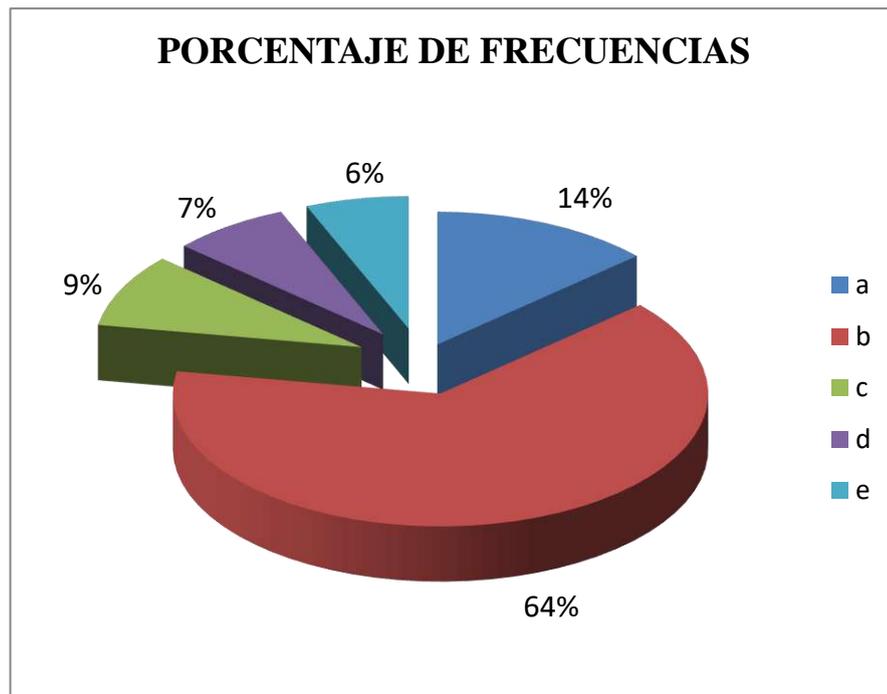


Figura 7: Las autoridades de la facultad de educación permiten innovar.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno permiten la innovación. Contestaron de la siguiente manera: 72(64%) dijeron casi siempre, 15(13%) dijeron siempre, 10(9%) dijeron a veces, 8(7%)dijeron casi nunca y 7(6%) dijo nunca.

8.- Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno permiten la experimentación.

Tabla 09:

Los funcionarios de la facultad de educación permiten la experimentación.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	77	0.69	69
c	A veces	13	0.12	12
d	Casi nunca	7	0.06	6
e	Nunca	5	0.04	4
Total		112	1.00	100

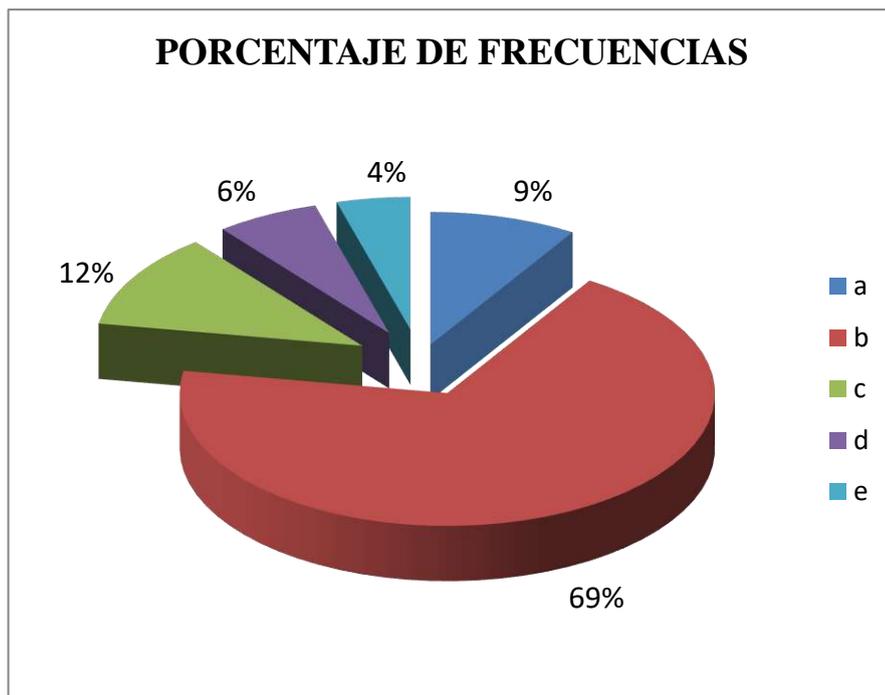


Figura 8: Las autoridades de la facultad de educación permiten la experimentación.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno permiten la experimentación. Contestaron de la siguiente manera: 77(69%) dijeron casi siempre, 13(12%) dijeron a veces, 10(9%) dijeron siempre, 7(6%) dijeron casi nunca y 5(4%) dijo nunca.

9. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno aceptan los riesgos.

Tabla 10

Los funcionarios de la facultad de educación aceptan los riesgos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	12	0.11	11
c	A veces	68	0.61	61
d	Casi nunca	20	0.18	18
e	Nunca	4	0.04	4
Total		473	1.00	100

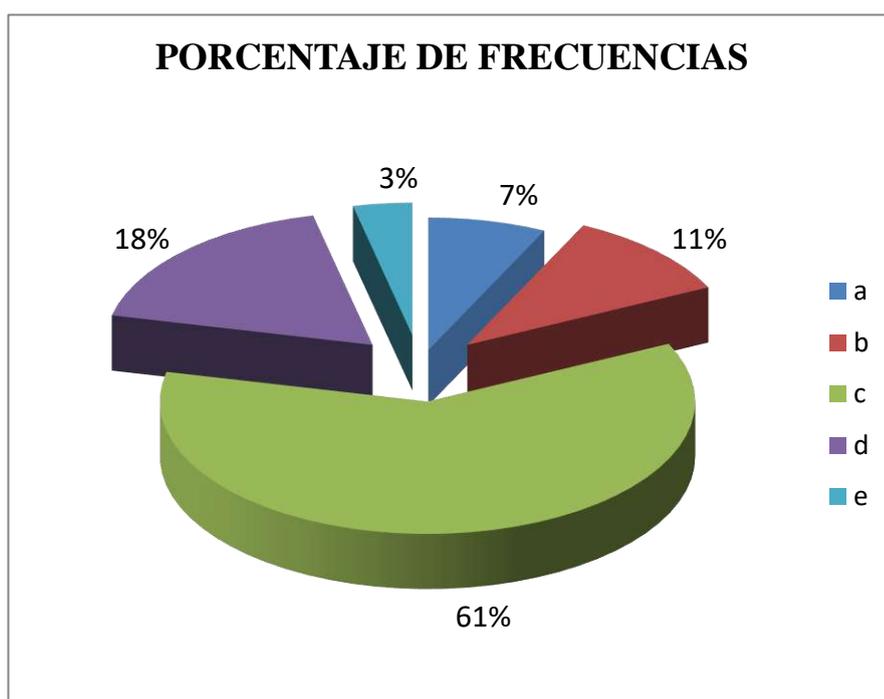


Figura 9: Las autoridades de la facultad de educación aceptan los riesgos.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno aceptan los riesgos. Contestaron de la siguiente manera: 68(61%) dijeron a veces, 20(18%) dijeron casi nunca, 12(11%) dijeron casi siempre, 8(7%) dijeron siempre y 4(4%) dijo nunca.

1.2 Liderazgo Coach

10. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno ayudan a los docentes a tomar conciencia de sus puntos fuertes y puntos débiles.

Tabla 11

Los funcionarios de la facultad de educación toman conciencia de fortalezas y debilidades.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	7	0.06	6
b	Casi siempre	16	0.14	14
c	A veces	70	0.63	63
d	Casi nunca	15	0.13	13
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

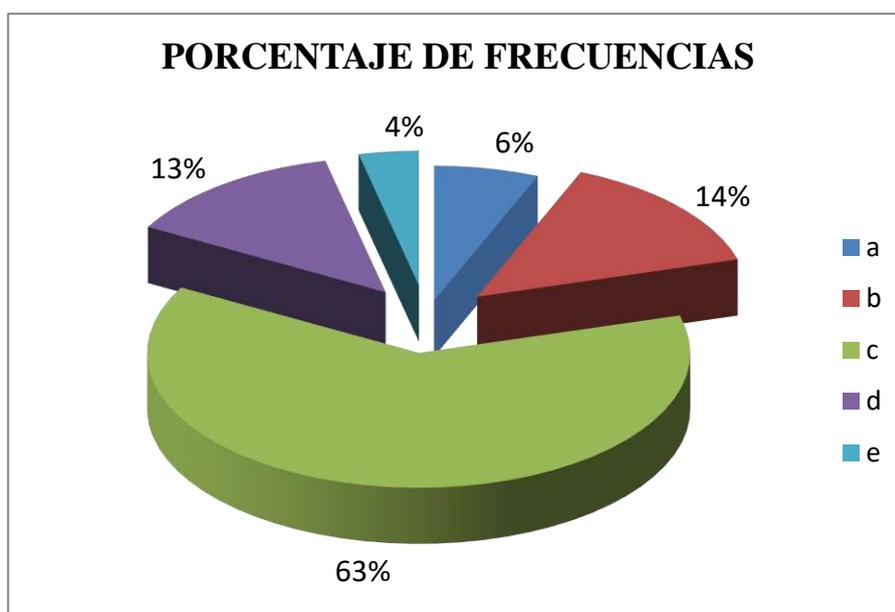


Figura 10: Las autoridades de la facultad de educación toman conciencia de fortalezas y debilidades.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno ayudan a los docentes a tomar conciencia de sus puntos fuertes y puntos débiles. Contestaron de la siguiente manera: 70(63%) dijeron a veces, 16(14%) dijeron casi siempre, 15(13%) dijeron casi nunca, 7(6%) dijeron siempre y 4(4%) dijo nunca.

11. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno son capaces de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de su docente.

Tabla 12

Los funcionarios de la facultad de educación definen las aspiraciones, personales académicas y profesionales de su docente.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	6	0.05	5
b	Casi siempre	12	0.11	11
c	A veces	76	0.68	68
d	Casi nunca	14	0.13	13
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

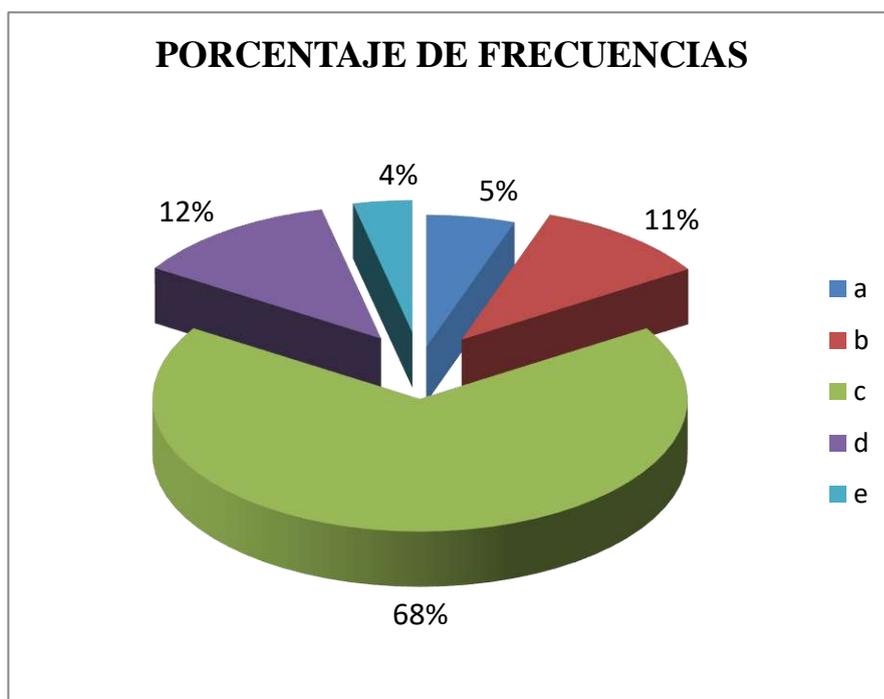


Figura 11: Las autoridades de la facultad de educación definen las aspiraciones, personales académicas y profesionales de su docente.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno son capaces de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de su docente. Contestaron de la siguiente manera: 76(68%) dijeron a veces, 14(13%) dijeron casi nunca, 12(11%) dijeron casi siempre, 6(5%) dijeron siempre y 4(4%) dijo nunca.

12. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno ofrecen una gran cantidad de instrucciones porque pautan las tareas.

Tabla 13

Los funcionarios de la facultad de educación ofrecen instrucciones porque pautan las tareas.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	72	0.64	64
c	A veces	8	0.07	7
d	Casi nunca	20	0.18	18
e	Nunca	2	0.02	2
	Total	112	1.00	100

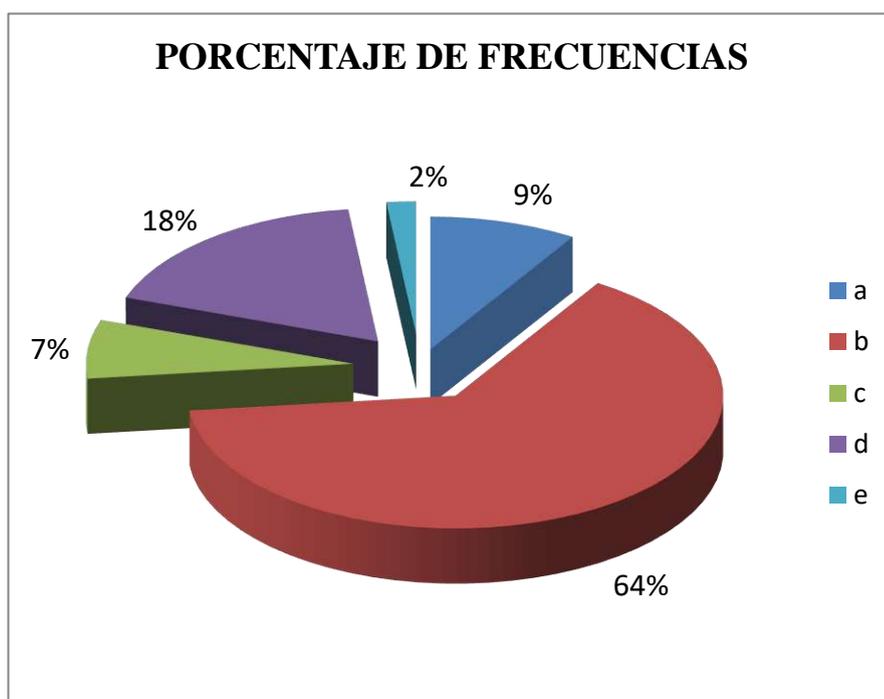


Figura 12: Las autoridades de la facultad de educación ofrecen instrucciones porque pautan las tareas.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno ofrecen una gran cantidad de instrucciones porque pautan las tareas. Contestaron de la siguiente manera: 72(64%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron casi nunca, 10(9%) dijeron siempre, 8(7%) dijeron a veces y 2(2%) dijo nunca.

13. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno ofrecen mucho feedback a sus docentes.

Tabla 14

Los funcionarios de la facultad de educación ofrecen feedback a sus docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	14	0.13	13
c	A veces	22	0.20	20
d	Casi nunca	66	0.59	59
e	Nunca	6	0.05	5
	Total	112	1.00	100

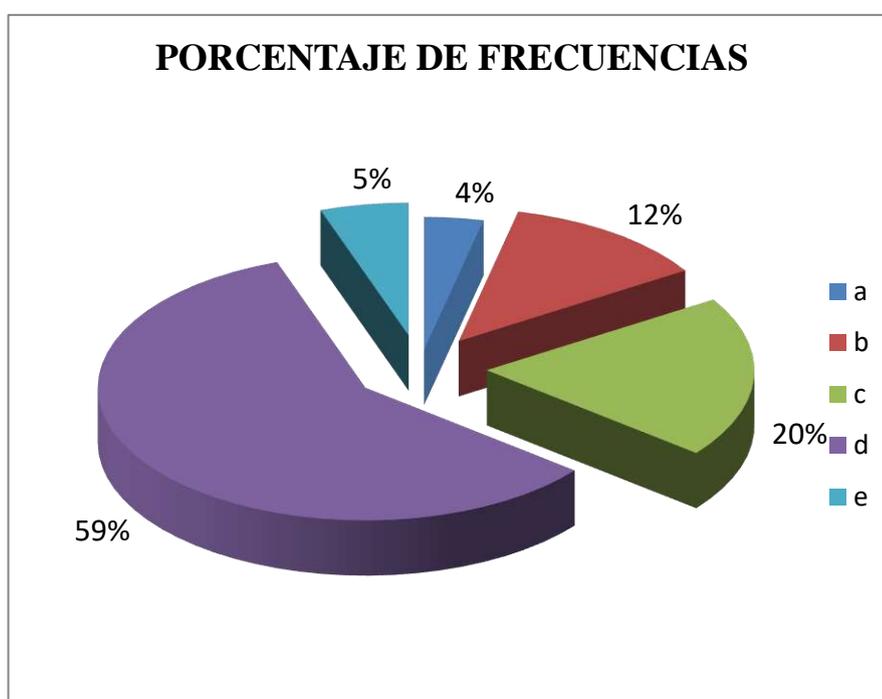


Figura 13: Las autoridades de la facultad de educación ofrecen feedback a sus docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno ofrecen mucho feedback a sus docentes. Contestaron de la siguiente manera: 66(59%) dijeron casi nunca, 22(20%) dijeron a veces, 14(13%) dijeron casi siempre, 6(5%) dijeron nunca y 4(4%) dijo siempre.

14. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno delegan tareas con frecuencia, incluso las que consideran complejas.

Tabla 15

Los funcionarios de la facultad de educación delegan tareas frecuentemente, aunque sean complejas.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	5	0.04	4
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	62	0.55	55
d	Casi nunca	25	0.22	22
e	Nunca	0	0.00	0
	Total	112	1.00	100

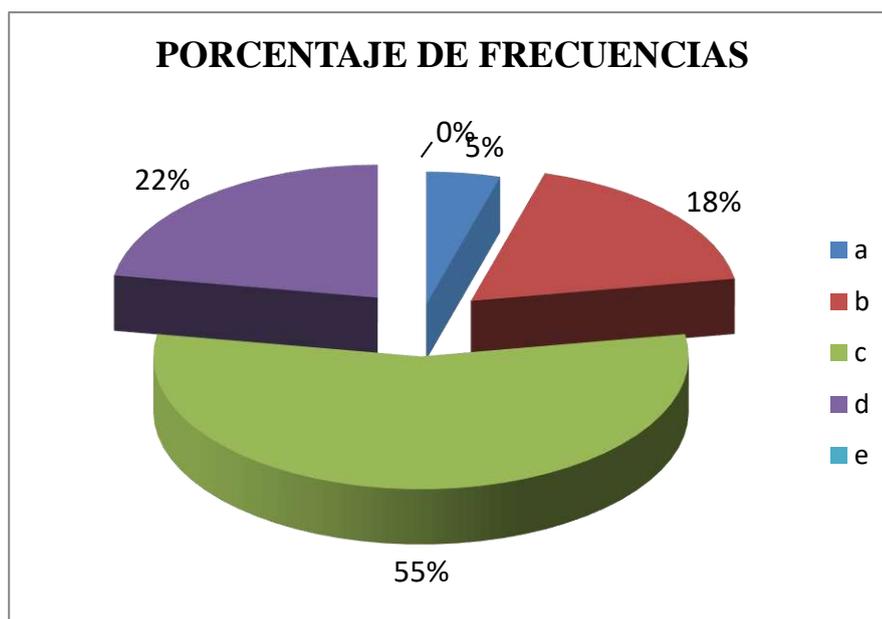


Figura 14: Las autoridades de la facultad de educación delegan tareas frecuentemente, aunque sean complejas.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno delegan tareas con frecuencia, incluso las que consideran complejas. Contestaron de la siguiente manera: 262(55%) dijeron a veces, 25(22%) dijeron casi nunca, 20(18%) dijeron casi siempre, 5(4%) dijeron siempre y 0(0%) dijo nunca.

15. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno definen el error como una forma más de aprendizaje.

Tabla 16

Los funcionarios de la facultad de educación consideran el error como parte del aprendizaje.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	9	0.08	8
b	Casi siempre	4	0.04	4
c	A veces	60	0.54	54
d	Casi nunca	35	0.31	31
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

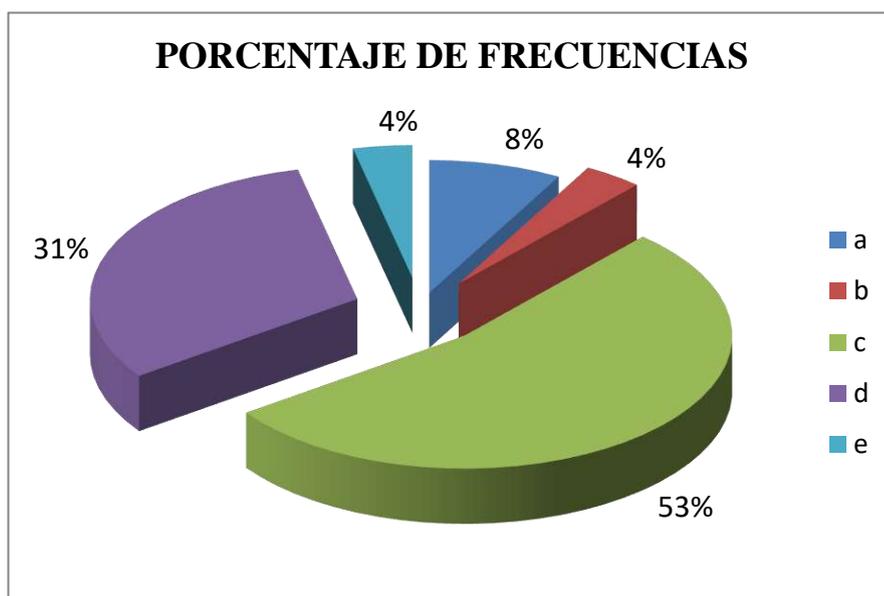


Figura 15: Las autoridades de la facultad de educación consideran el error como parte del aprendizaje.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno definen el error como una forma más de aprendizaje. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron a veces, 35(61%) dijeron casi nunca, 9(8%) dijeron siempre, 4(4%) dijeron casi siempre y 4(4%) dijo nunca.

16. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden el valor del diálogo como herramienta para aumentar la responsabilidad entre sus docentes.

Tabla 17

Los funcionarios de la facultad de educación defienden el dialogo como medio para incrementar la responsabilidad en los docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	15	0.13	13
c	A veces	71	0.63	63
d	Casi nunca	10	0.09	9
e	Nunca	8	0.07	7
	Total	112	1.00	100

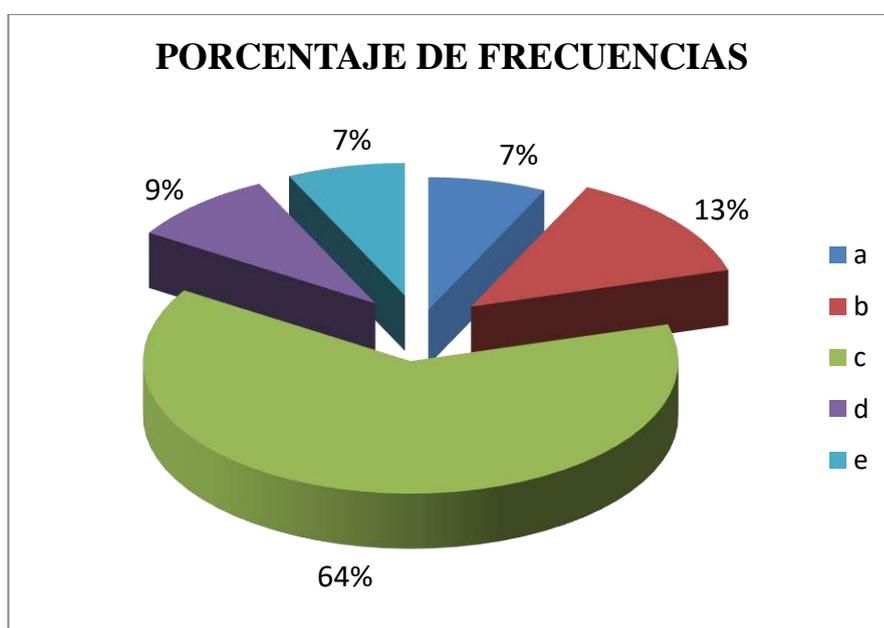


Figura 16: Las autoridades de la facultad de educación defienden el dialogo como medio para incrementar la responsabilidad en los docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden el valor del diálogo como herramienta para aumentar la responsabilidad entre sus docentes. Contestaron de la siguiente manera: 71(63%) dijeron a veces, 15(13%) dijeron casi siempre, 10(9%) dijeron casi nunca, 8(7%) dijeron siempre y 8(7%) dijo nunca.

17. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno verbalizan el compromiso ante sus docentes.

Tabla 18

Los funcionarios de la facultad de educación verbalizan el compromiso ante sus docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	7	0.06	6
b	Casi siempre	10	0.09	9
c	A veces	40	0.36	36
d	Casi nunca	50	0.45	45
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

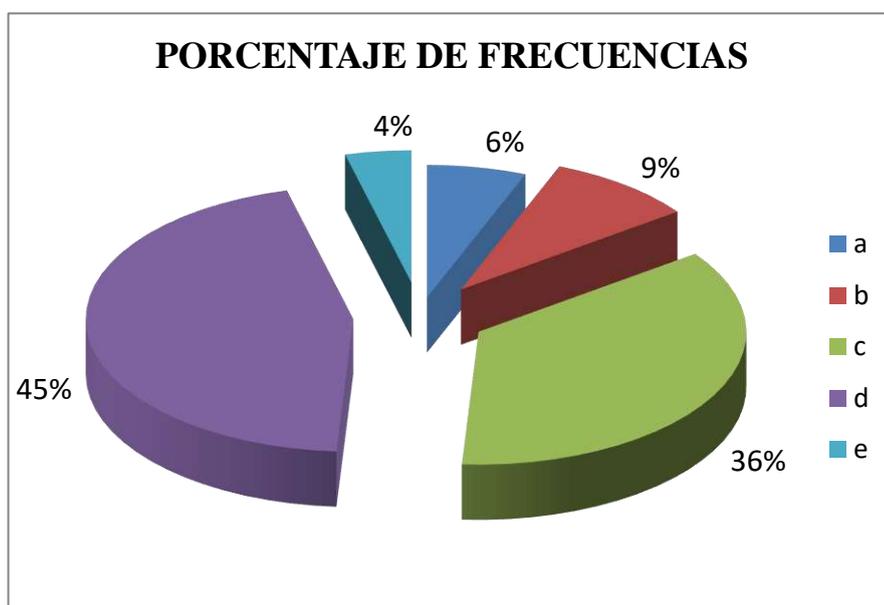


Figura 17: Las autoridades de la facultad de educación verbalizan el compromiso ante sus docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno verbalizan el compromiso ante sus docentes. Contestaron de la siguiente manera: 50(45%) dijeron casi nunca, 40(36%) dijeron a veces, 10(9%) dijeron casi siempre, 7(6%) dijeron siempre y 5(4%) dijo nunca.

1.3 Liderazgo conciliador

18. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno valoran a sus docentes y sus emociones sobre de las tareas y los objetivos formulados.

Tabla 19

Los funcionarios de la facultad de educación valoran las emociones de sus docentes por encima de tareas y objetivos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	6	0.05	5
b	Casi siempre	7	0.06	6
c	A veces	36	0.32	32
d	Casi nunca	60	0.54	54
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

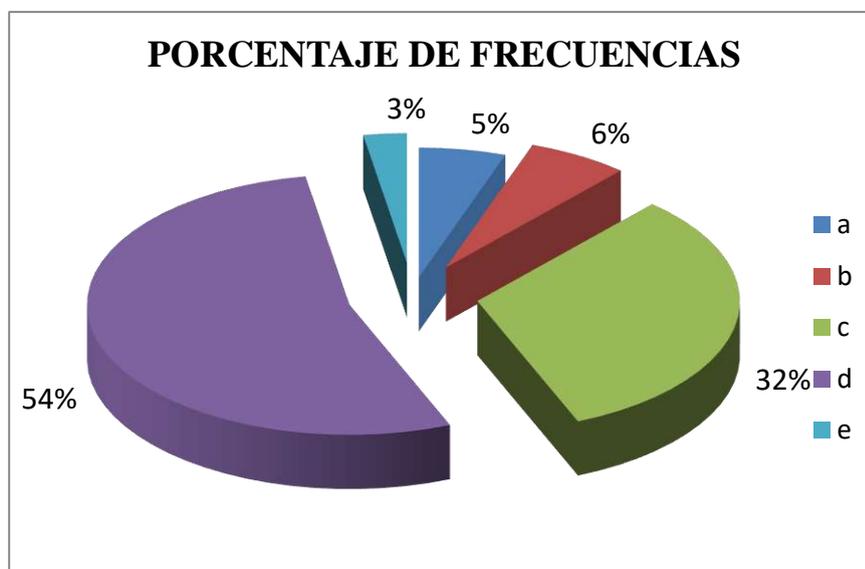


Figura 18: Las autoridades de la facultad de educación valoran las emociones de sus docentes por encima de tareas y objetivos.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno valoran a sus docentes y sus emociones sobre de las tareas y los objetivos formulados. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron casi nunca, 36(32%) dijeron a veces, 7(6%) dijeron casi siempre, 6(5%) dijeron siempre y 3(3%) dijo nunca.

19. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan en todo momento un buen clima de trabajo.

Tabla 20

Los funcionarios de la facultad de educación buscan un buen clima de trabajo.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	40	0.36	36
c	A veces	56	0.50	50
d	Casi nunca	9	0.08	8
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

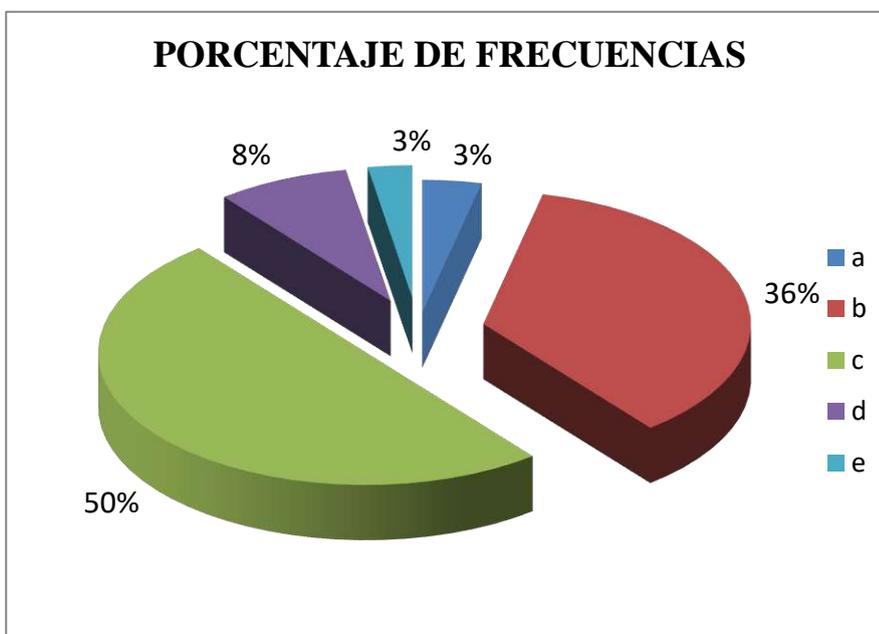


Figura 19: Las autoridades de la facultad de educación buscan un buen clima de trabajo.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan en todo momento un buen clima de trabajo. Contestaron de la siguiente manera: 56(50%) dijeron a veces, 40(36%) dijeron casi siempre, 9(8%) dijeron casi nunca, 4(4%) dijeron siempre y 3(3%) dijo nunca.

20. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno conceden mucha importancia a la lealtad.

Tabla 21
Los funcionarios de la facultad de educación valoran la lealtad.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	12	0.11	11
b	Casi siempre	60	0.54	54
c	A veces	25	0.22	22
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	7	0.06	6
	Total	112	1.00	100

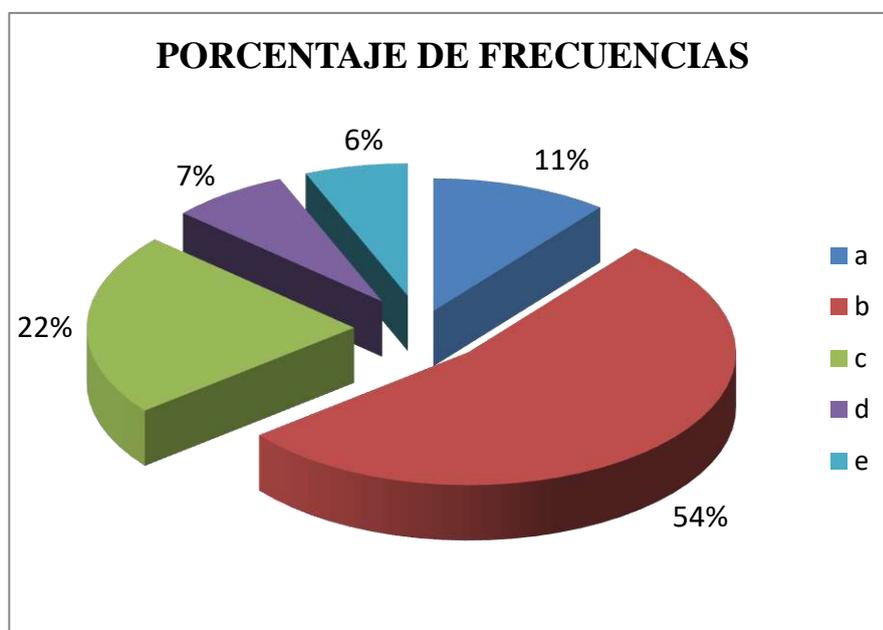


Figura 20: Las autoridades de la facultad de educación valoran la lealtad.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno conceden mucha importancia a la lealtad. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron casi siempre, 25(22%) dijeron a veces, 12(11%) dijeron siempre, 8(7%) dijeron casi nunca y 7(6%) dijo nunca.

21. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden cierto grado de autonomía en el desempeño docente.

Tabla 22

Los funcionarios de la facultad de educación defienden la autonomía en el desempeño docente.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje ni		
		hi	%	
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	70	0.63	63
c	A veces	29	0.26	26
d	Casi nunca	6	0.05	5
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

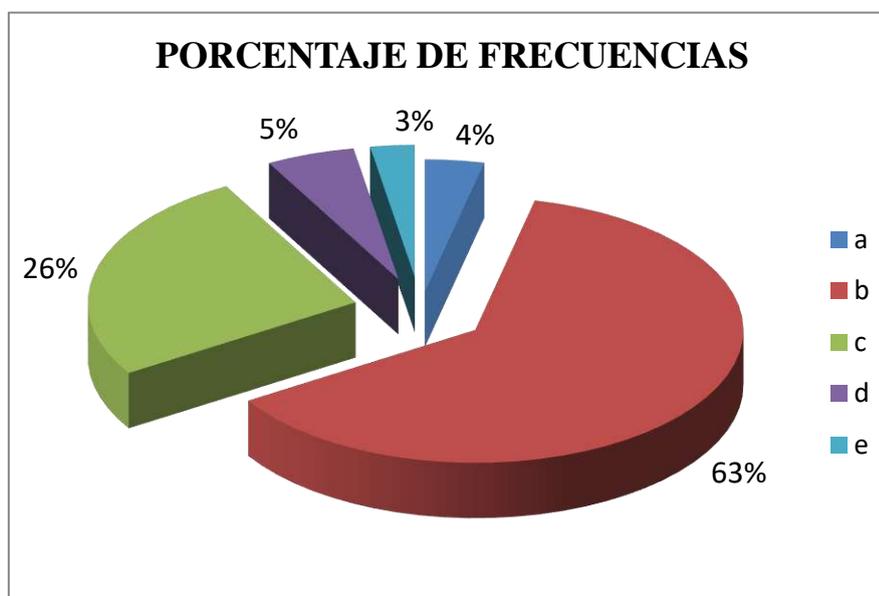


Figura 21: Las autoridades de la facultad de educación defienden la autonomía en el desempeño docente.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden cierto grado de autonomía en el desempeño docente. Contestaron de la siguiente manera: 70(63%) dijeron casi siempre, 29(26%) dijeron a veces, 6(5%) dijeron casi nunca, 4(4%) dijeron siempre y 3(3%) dijo nunca.

22. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno Valora el esfuerzo de los docentes y refuerza la autoestima y autoconcepto del estudiante.

Tabla 23

Los funcionarios de la facultad de educación practican el refuerzo positivo incondicional.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje ni		
		hi	%	
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	55	0.49	49
d	Casi nunca	20	0.18	18
e	Nunca	7	0.06	6
	Total	112	1.00	100

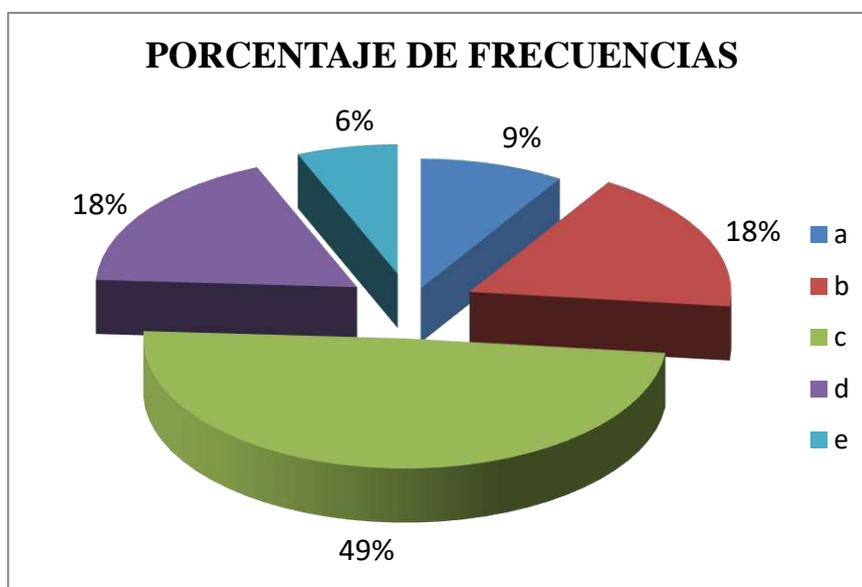


Figura 22: Reconoces perspectivas y puntos de vista que circulan en un texto.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno Valora el esfuerzo de los docentes y refuerza la autoestima y autoconcepto del estudiante. Respondieron del siguiente modo: 55(49%) dijeron a veces, 20(18%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron casi nunca, 10(9%) dijeron siempre y 7(6%) dijo nunca.

23. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno promueven la armonía en el grupo de trabajo, así como la moral de sus docentes.

Tabla 24

Los funcionarios de la facultad de educación promueven la armonía y moral de sus docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	8	0.07	7
c	A veces	43	0.38	38
d	Casi nunca	40	0.36	36
e	Nunca	17	0.15	15
	Total	112	1.00	100

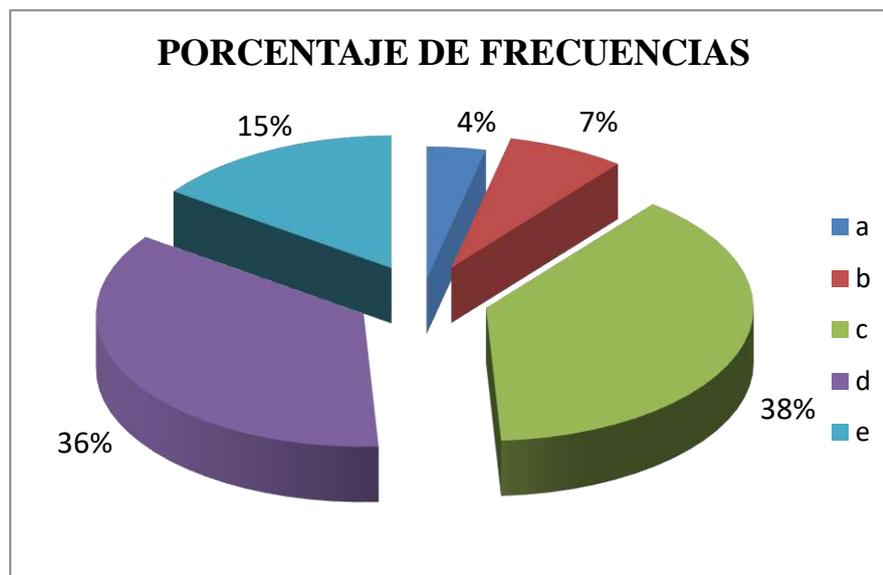


Figura 23: Las autoridades de la facultad de educación promueven la armonía y moral de sus docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno promueven la armonía dentro en el grupo de trabajo, así como la moral de sus docentes. Contestaron de la siguiente manera: 43(38%) dijeron a veces, 40(36%) dijeron casi nunca, 17(15%) dijeron nunca, 8(7%) dijeron casi siempre y 4(4%) dijo siempre.

1.4 Liderazgo Democrático

24. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno invierten mucho tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad.

Tabla 25

Los funcionarios de la facultad de educación invierten tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	hi	%
a	Siempre	12	0.11	11
b	Casi siempre	10	0.09	9
c	A veces	50	0.45	45
d	Casi nunca	28	0.25	25
e	Nunca	12	0.11	11
	Total	112	1.00	100

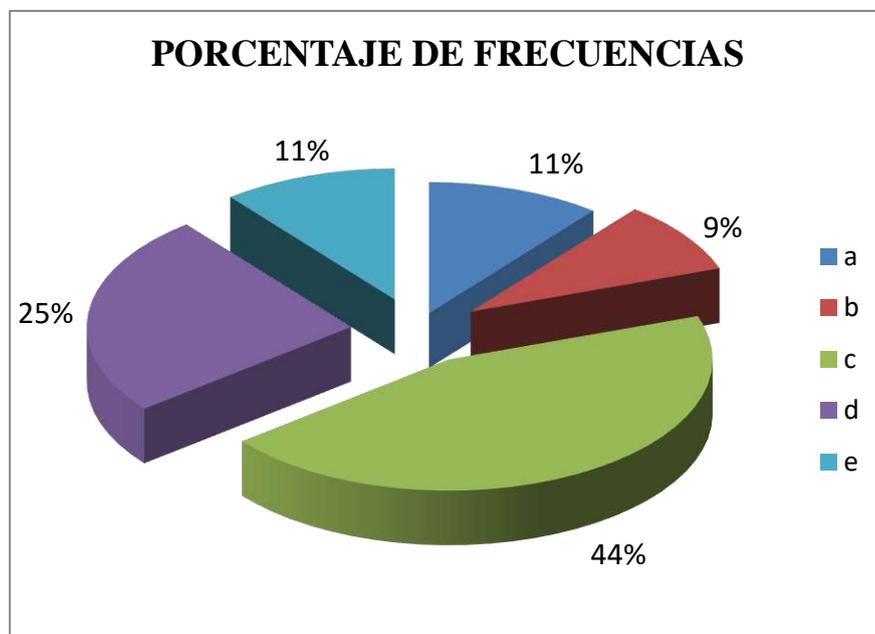


Figura 24: Las autoridades de la facultad de educación invierten tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno invierten mucho tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad. Contestaron de la siguiente manera: 50(45%) dijeron a veces, 28(25%) dijeron casi nunca, 12(11%) dijeron siempre, 12(11%) dijeron nunca y 10(9%) dijo casi siempre.

25. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.

Tabla 26

Los funcionarios de la facultad de educación buscan conseguir confianza respeto y compromiso dentro del grupo.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	6	0.05	5
b	Casi siempre	8	0.07	7
c	A veces	62	0.55	55
d	Casi nunca	30	0.27	27
e	Nunca	6	0.05	5
	Total	112	1.00	100

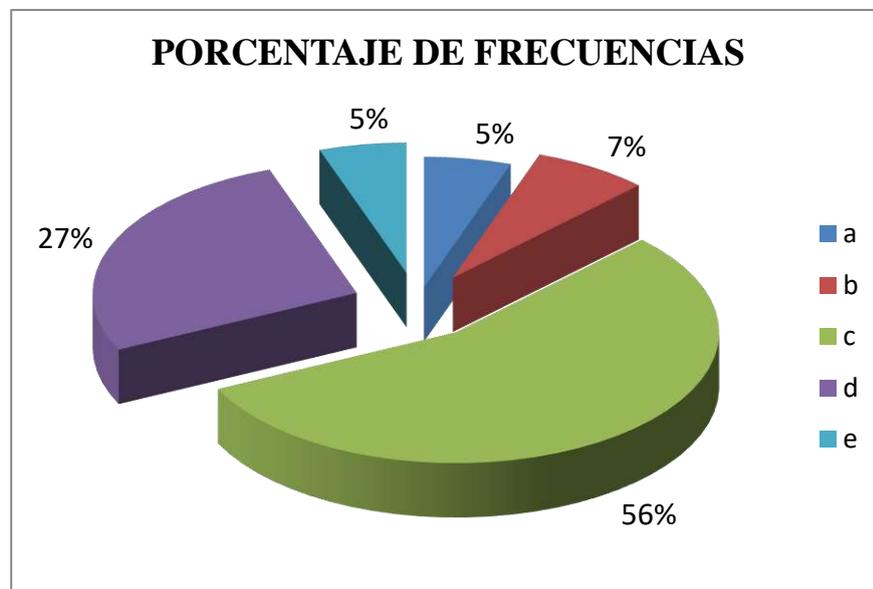


Figura 25: Las autoridades de la facultad de educación buscan conseguir confianza respeto y compromiso dentro del grupo.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno trabajan con la intención de tener el respaldo de los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron casi siempre, 39(35%) dijeron a veces, 6(5%) dijeron casi nunca, 4(4%) dijeron siempre y 3(3%) dijo nunca.

26. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno promueven que se practique la flexibilidad y la responsabilidad en el trabajo ya que considera la opinión de los docentes.

Tabla 28

Los funcionarios de la facultad de educación fomentan la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	7	0.06	6
c	A veces	55	0.49	49
d	Casi nunca	38	0.34	34
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

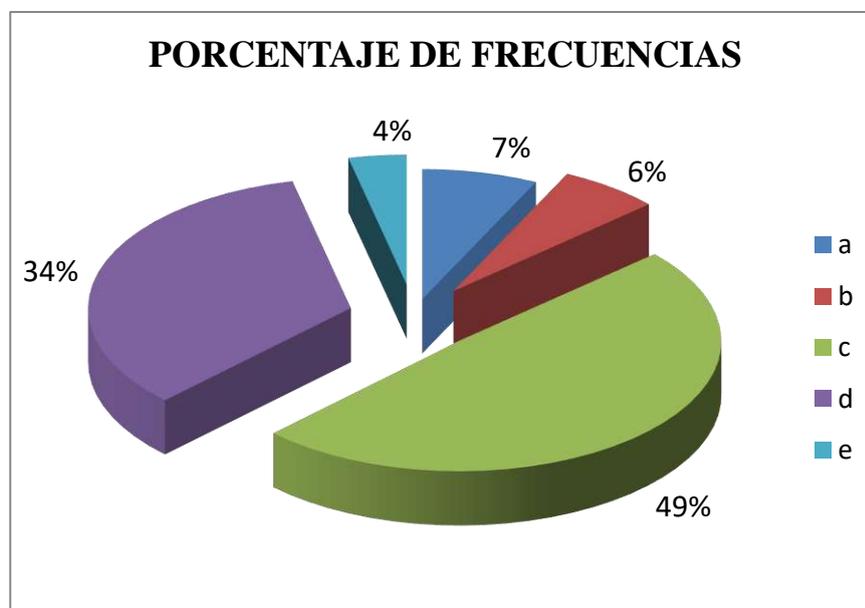


Figura 27: Las autoridades de la facultad de educación, fomentan la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno promueven que se practique la flexibilidad y la responsabilidad en el trabajo ya que considera la opinión de los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 55(49%) dijeron a veces, 38(34%) dijeron casi nunca, 8(7%) dijeron siempre, 7(6%) dijeron casi siempre y 4(4%) dijo nunca.

27. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos.

Tabla 29

Los funcionarios de la facultad de educación son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	48	0.43	43
d	Casi nunca	30	0.27	27
e	Nunca	0	0.00	0
	Total	112	1.00	100

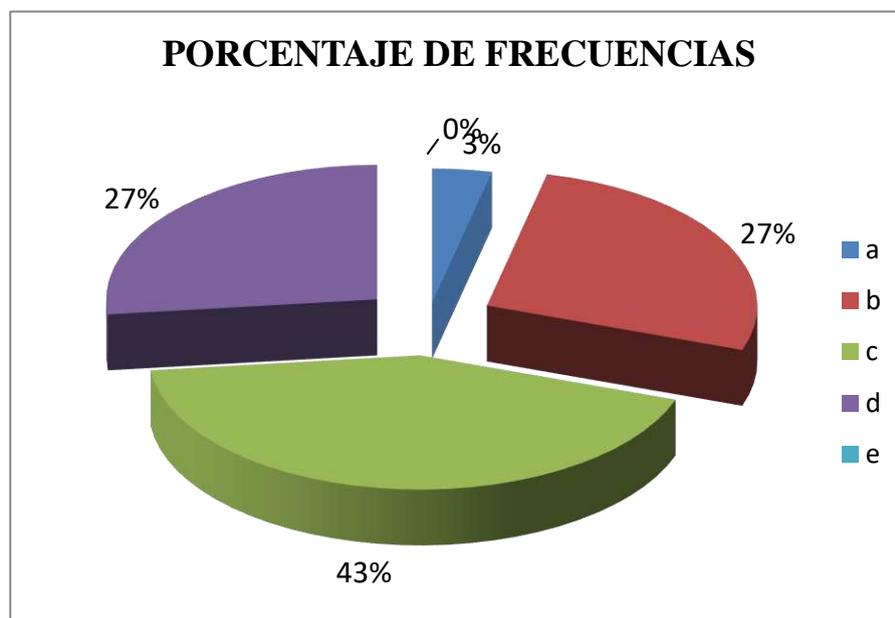


Figura 28: Las autoridades de la facultad de educación gobierno son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos. Contestaron de la siguiente manera: 48(43%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi siempre, 30(27%) dijeron casi nunca, 4(4%) dijeron siempre y 0(0%) dijo nunca.

1.5 Liderazgo Ejemplarizante

28. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente.

Tabla 30

Los funcionarios de la facultad de educación tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	4	0.04	4
c	A veces	30	0.27	27
d	Casi nunca	66	0.59	59
e	Nunca	8	0.07	7
	Total	112	1.00	100

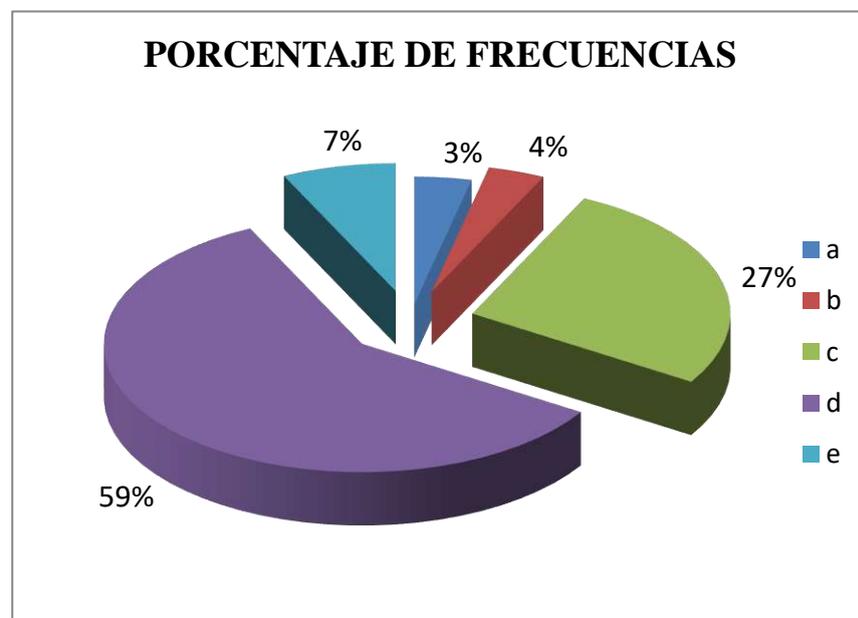


Figura 25: Las autoridades de la facultad de educación tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente. Contestaron de la siguiente manera: 66(59%) dijeron casi nunca, 30(27%) dijeron a veces, 8(7%) dijeron nunca, 4(4%) dijeron casi siempre y 4(4%) dijo siempre.

29. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes.

Tabla 31

Los funcionarios de la facultad de educación se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	48	0.43	43
d	Casi nunca	20	0.18	18
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	473	1.00	100

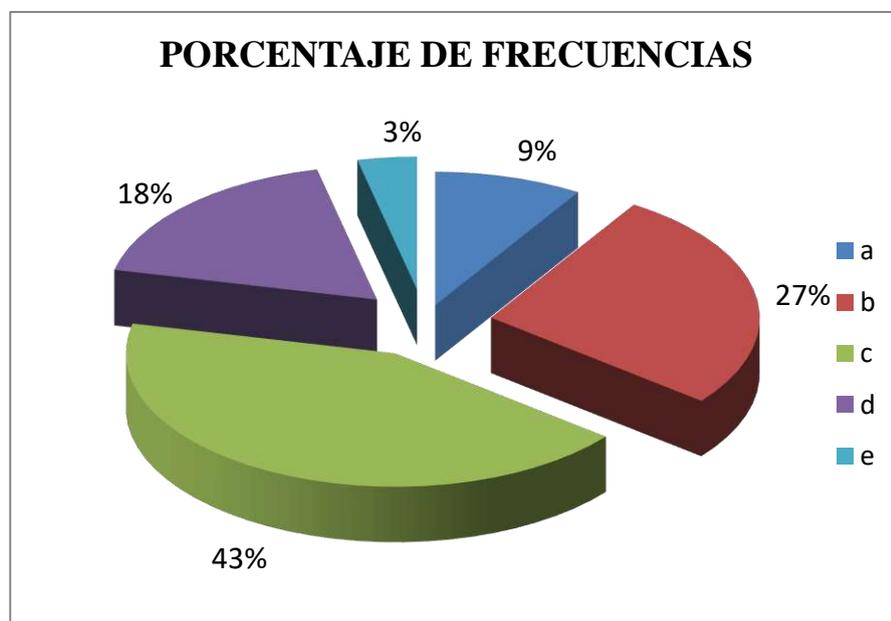


Figura 30: Las autoridades de la facultad de educación se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 48(43%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron casi nunca, 10(9%) dijeron siempre y 4(4%) dijo nunca.

30. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan el mismo nivel y exigencia en todos los docentes.

Tabla 32

Los funcionarios de la facultad de educación buscan el mismo nivel y exigencia en todos los docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	7	0.06	6
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	20	0.18	18
d	Casi nunca	51	0.46	46
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

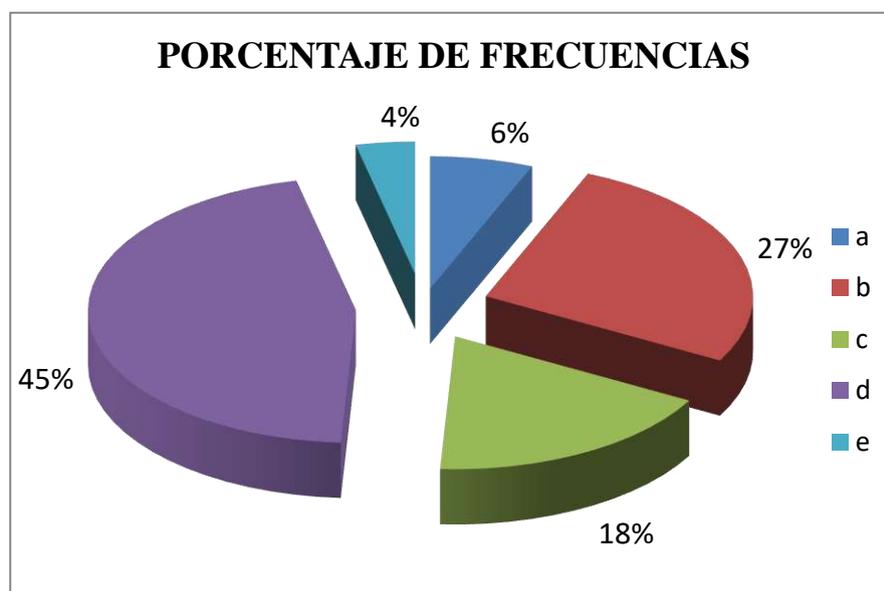


Figura 31: Eres capaz reflexionar y evaluar la forma, el contenido y contexto del texto leído.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan el mismo nivel y exigencia en todos los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 51(46%) dijeron casi nunca, 30(27%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron a veces, 7(6%) dijeron siempre y 4(4%) dijo nunca.

31. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno tienen las ideas claras, y es capaz de transmitirlos con claridad al grupo.

Tabla 33

Los funcionarios de la facultad de educación tienen las ideas claras, y es capaz de transmitirlos con claridad al grupo.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	7	0.06	6
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	60	0.54	54
d	Casi nunca	12	0.11	11
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

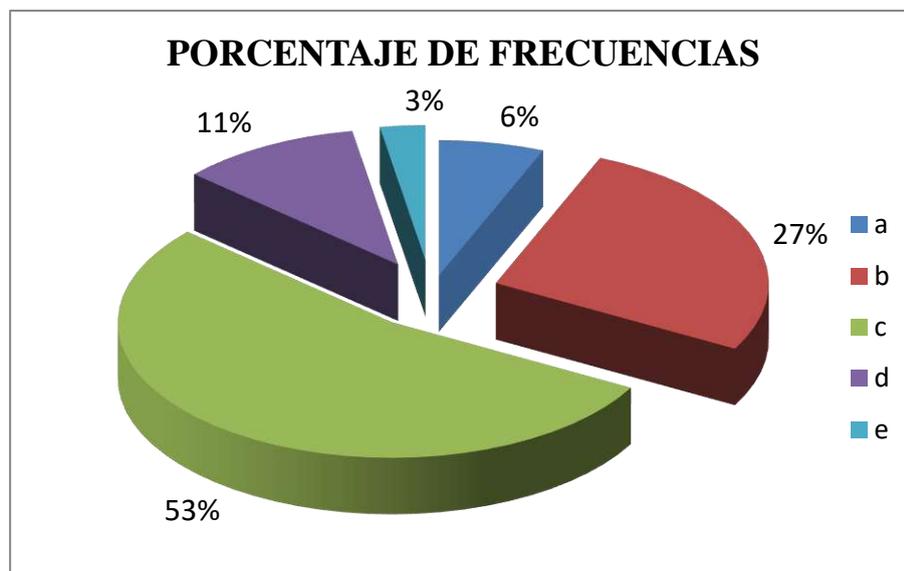


Figura 32: Las autoridades de la facultad de educación tienen las ideas claras, y es capaz de transmitirlos con claridad al grupo.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno no demuestran ni fomentan flexibilidad en su gestión. Contestaron de la siguiente manera: 62(55%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi nunca, 8(7%) dijeron casi siempre, 8(7%) dijeron nunca y 4(4%) dijo siempre.

32. Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes.

Tabla 38

Los funcionarios de la facultad de educación fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	22	0.20	20
b	Casi siempre	48	0.43	43
c	A veces	30	0.27	27
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

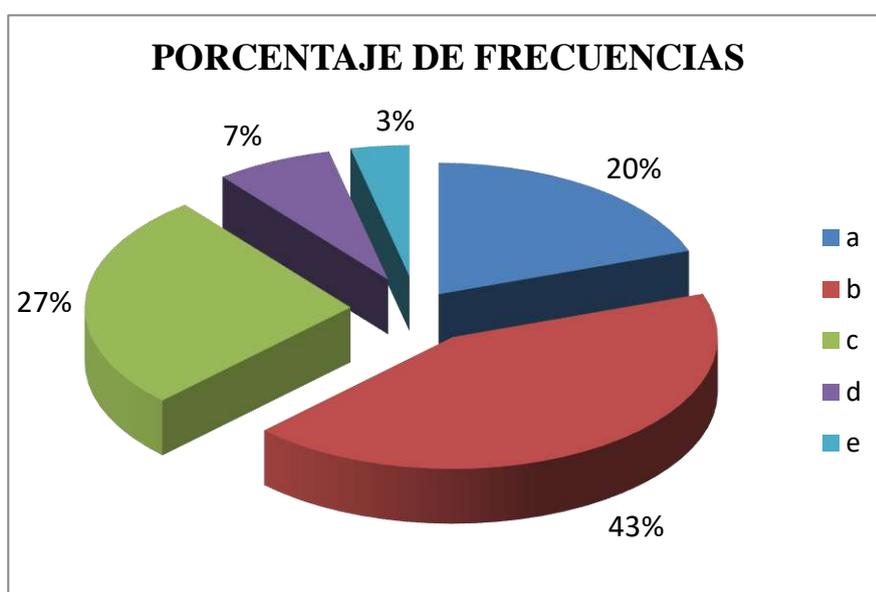


Figura 37: Las autoridades de la facultad de educación fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 48(43%) dijeron casi siempre, 30(27%) dijeron a veces, 22(20%) dijeron siempre, 8(7%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

33. Los funcionarios de la facultad de educación promueven tareas que son, por lo general de carácter repetitivas y mecanizadas.

Tabla 39

En el gobierno de la facultad de educación las tareas son, repetitivas, mecanizadas y aburridas.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	80	0.71	71
c	A veces	10	0.09	9
d	Casi nunca	15	0.13	13
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

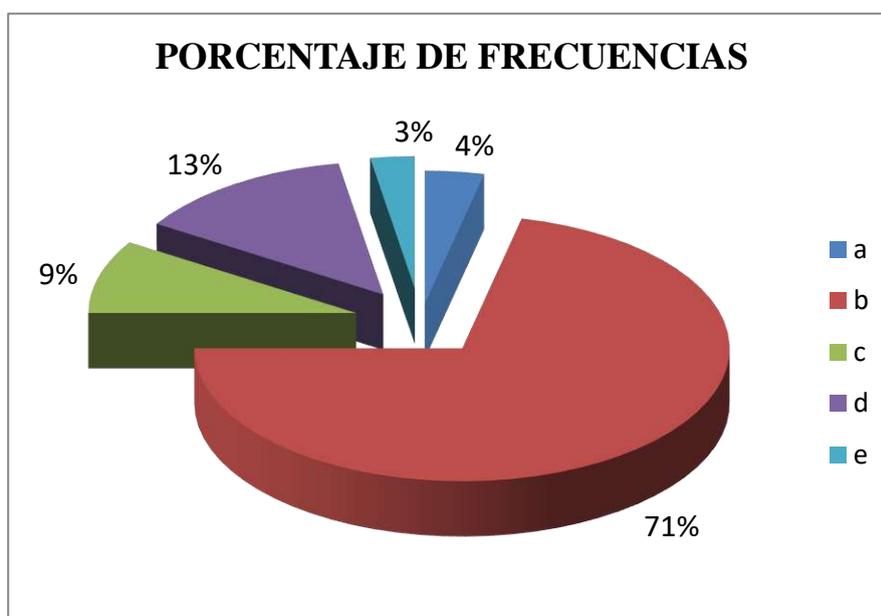


Figura 38: En el gobierno de la facultad de educación las tareas son, repetitivas, mecanizadas y aburridas.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación promueven tareas que son, por lo general de carácter repetitivas y mecanizadas. Contestaron de la siguiente manera: 80(71%) dijeron casi siempre, 15(13%) dijeron casi nunca, 10(9%) dijeron a veces, 4(4%) dijeron siempre y 3(3%) dijo nunca.

34. En el gobierno de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo.

Tabla 40

En el gobierno de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	75	0.67	67
b	Casi siempre	10	0.09	9
c	A veces	18	0.16	16
d	Casi nunca	6	0.05	5
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

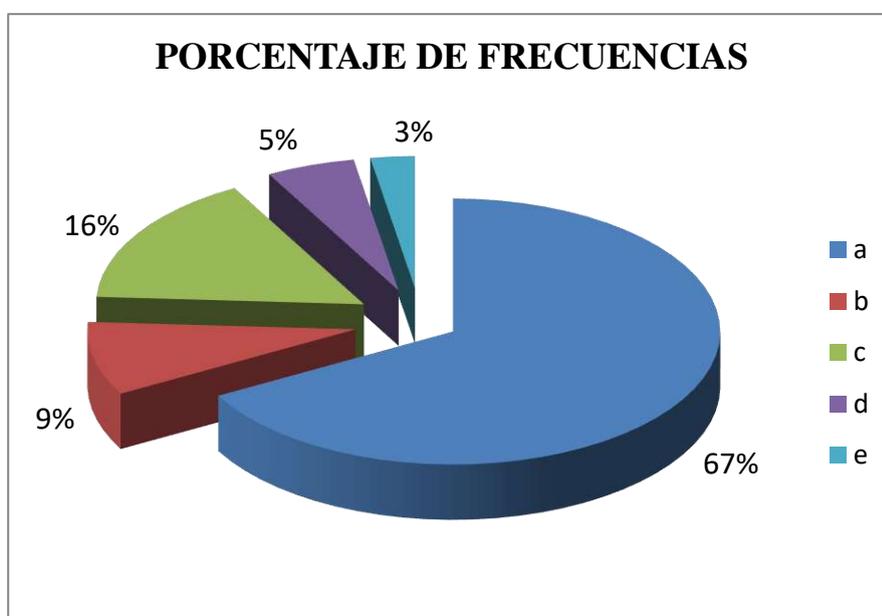


Figura 39: En el gobierno de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo. Contestaron de la siguiente manera: 75(67%) dijeron siempre, 18(16%) dijeron a veces, 10(9%) dijeron casi siempre, 6(5%) dijeron casi nunca y 3(3%) dijo nunca.

35. Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad.

Tabla 41

Las autoridades de la facultad de educación manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	17	0.15	15
b	Casi siempre	51	0.46	46
c	A veces	32	0.29	29
d	Casi nunca	5	0.04	4
e	Nunca	7	0.06	6
	Total	112	1.00	100

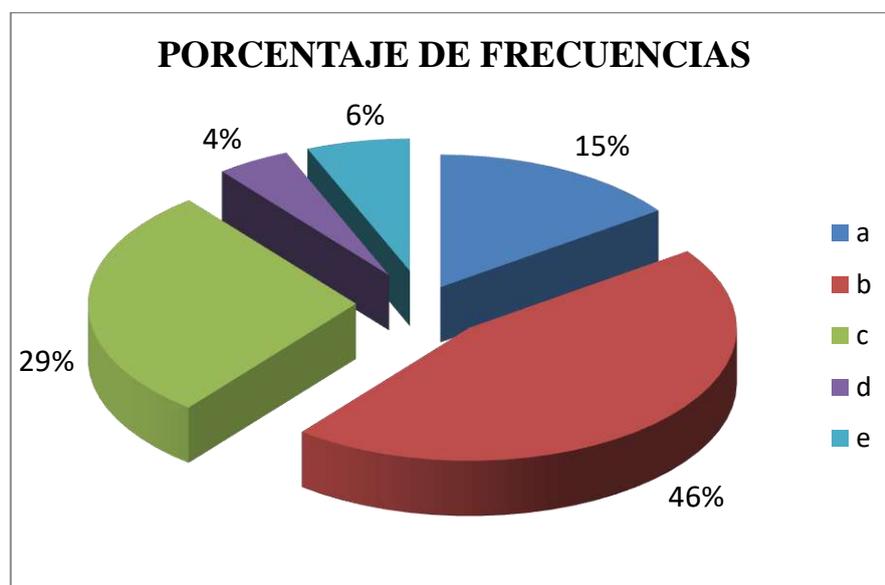


Figura 40: Las autoridades de la facultad de educación manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad. Contestaron de la siguiente manera: 51(46%) dijeron casi siempre, 32(29%) dijeron a veces, 17(15%) dijeron siempre, 7(6%) dijeron nunca y 5(4%) dijo casi nunca.

1.6 Liderazgo Coercitivo o Dominante

36. En el gobierno de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles.

Tabla 42

En el gobierno de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	72	0.64	64
c	A veces	20	0.18	18
d	Casi nunca	6	0.05	5
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

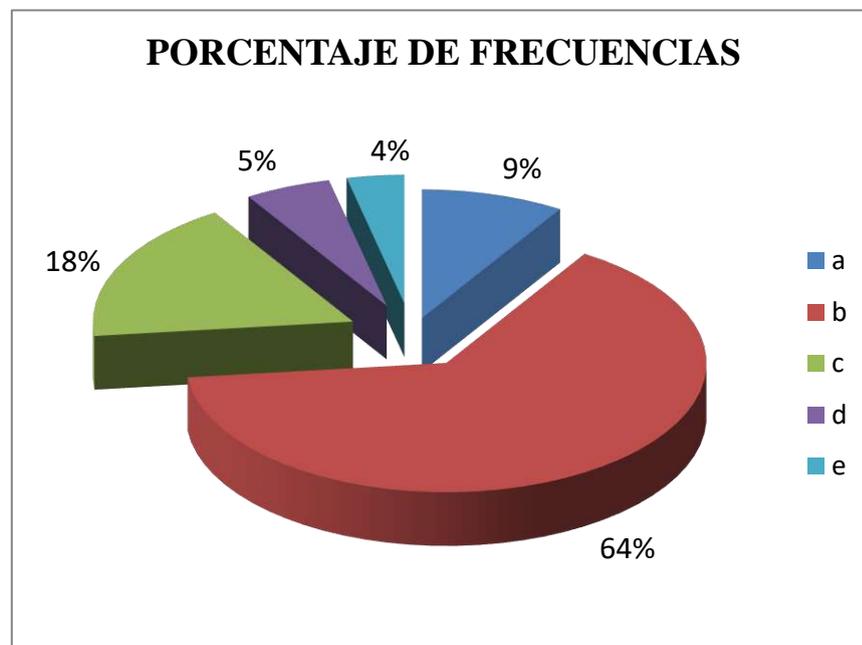


Figura 41: En el gobierno de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles. Contestaron de la siguiente manera: 72(64%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron a veces, 10(9%) dijeron siempre, 6(5%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

37. Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no favorecen el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias.

Tabla 43

Las autoridades de la facultad de educación no favorecen el espíritu crítico.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	6	0.05	5
b	Casi siempre	68	0.61	61
c	A veces	31	0.28	28
d	Casi nunca	4	0.04	4
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

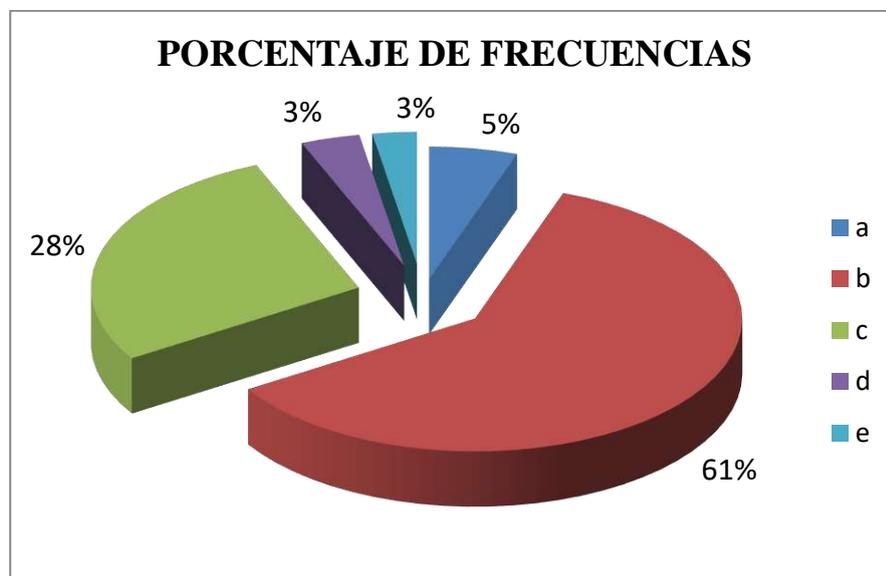


Figura 42: Las autoridades de la facultad de educación no favorecen el espíritu crítico.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación no favorecen el espíritu crítico. Contestaron de la siguiente manera: 68(61%) dijeron casi siempre, 31(28%) dijeron a veces, 6(5%) dijeron siempre, 4(4%) dijeron casi nunca y 3(3%) dijo nunca.

38. Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no fomentan la integración del docente en el grupo.

Tabla 44

Las autoridades de la facultad de educación no fomentan la integración del docente en el grupo.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	62	0.55	55
c	A veces	20	0.18	18
d	Casi nunca	15	0.13	13
e	Nunca	7	0.06	6
	Total	112	1.00	100

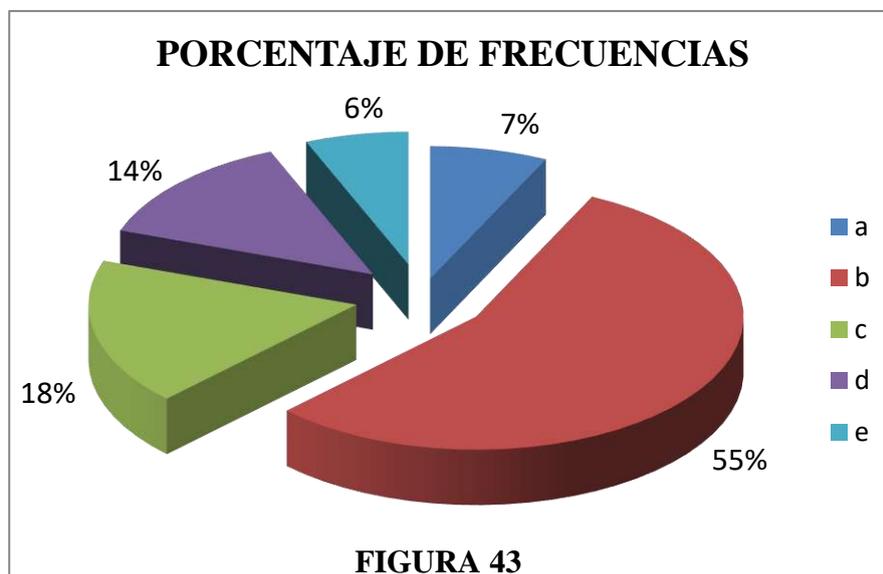


Figura 43: Las autoridades de la facultad de educación no fomentan la integración del docente en el grupo.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno no fomentan la integración del docente en el grupo. Contestaron de la siguiente manera: 62(55%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron a veces, 15(13%) dijeron casi nunca, 8(7%) dijeron siempre y 7(6%) dijo nunca.

39. Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad.

Tabla 45

Las autoridades de la facultad de educación hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	3	0.03	3
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	66	0.59	59
d	Casi nunca	23	0.21	21
e	Nunca	0	0.00	0
	Total	112	1.00	100

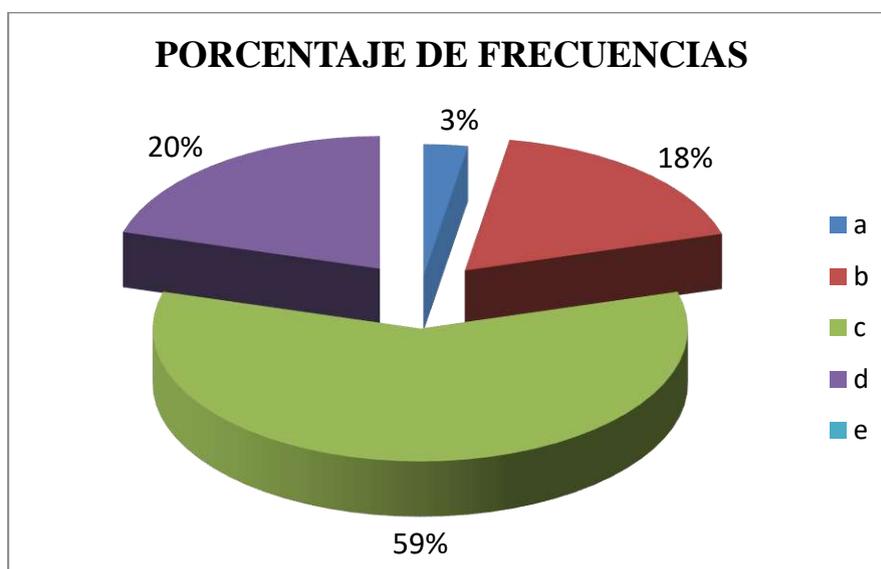


Figura 25: Las autoridades de la facultad de educación hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad. Contestaron de la siguiente manera: 66(59%) dijeron a veces, 23(21%) dijeron casi nunca, 20(18%) dijeron casi siempre, 3(3%) dijeron siempre y 0(0%) dijo nunca.

40. Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no fomentan el sistema de recompensas.

Tabla 46

Las autoridades de la facultad de educación no fomentan el sistema de recompensas.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	7	0.06	6
b	Casi siempre	67	0.60	60
c	A veces	18	0.16	16
d	Casi nunca	15	0.13	13
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

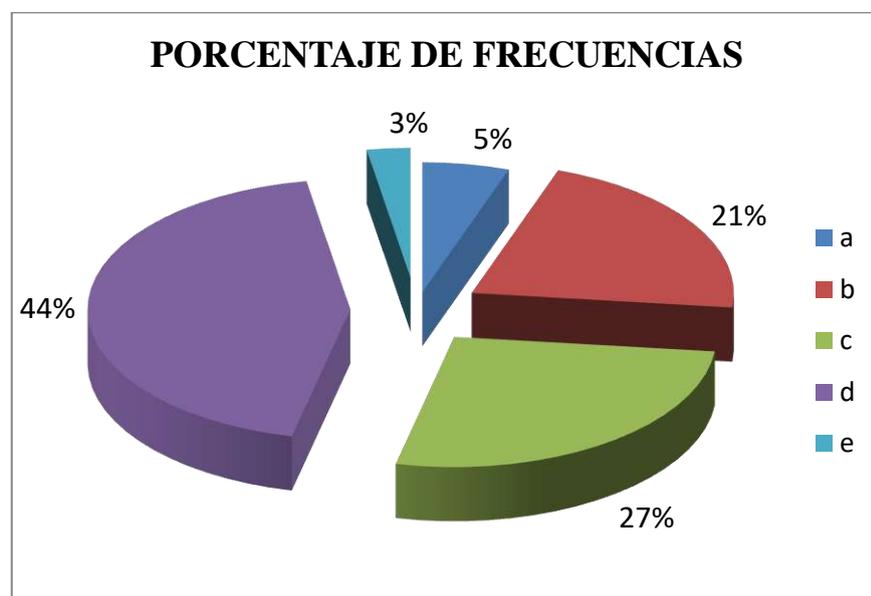


Figura 25: Las autoridades de la facultad de educación no fomentan el sistema de recompensas.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: Los funcionarios de la facultad de educación que ejercen el gobierno no fomentan el sistema de recompensas. Contestaron de la siguiente manera: 67(60%) dijeron casi siempre, 18(16%) dijeron a veces, 15(13%) dijeron casi nunca, 7(6%) dijeron siempre y 5(4%) dijo nunca.

41. En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes.

Tabla 47

En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	60	0.54	54
b	Casi siempre	39	0.35	35
c	A veces	6	0.05	5
d	Casi nunca	3	0.03	3
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

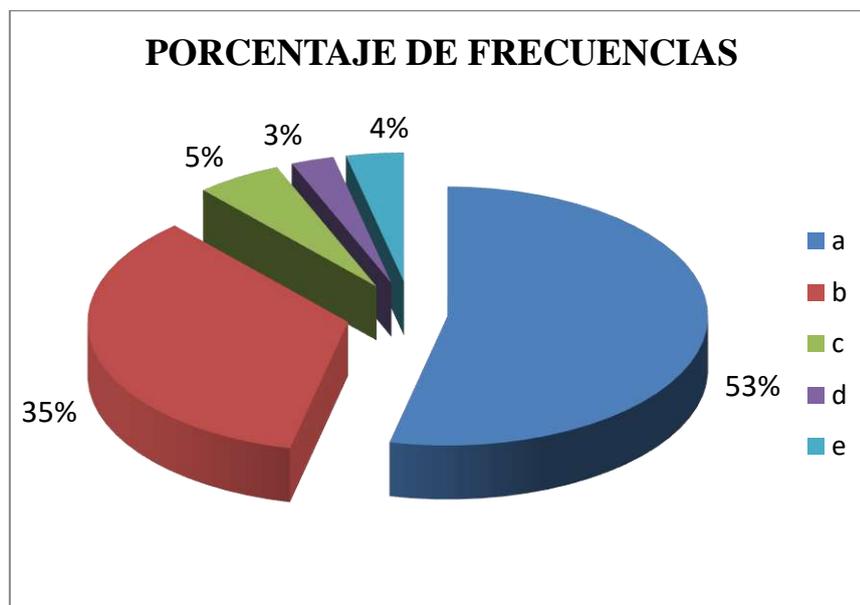


Figura 46: En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes.

De una muestra de 112 docentes, en referencia a: En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron siempre, 39(35%) dijeron casi siempre, 6(5%) dijeron a veces, 4(4%) dijeron nunca y 3(3%) dijo casi nunca.

II. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE.

2.1 Planificación Curricular.

42. Como parte de tu trabajo de planificación realizas el diagnostico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras loa sílabos.

Tabla 48

Realizas el diagnostico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras los sílabos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	4	0.04	4
b	Casi siempre	6	0.05	5
c	A veces	20	0.18	18
d	Casi nunca	60	0.54	54
e	Nunca	22	0.20	20
	Total	112	1.00	100

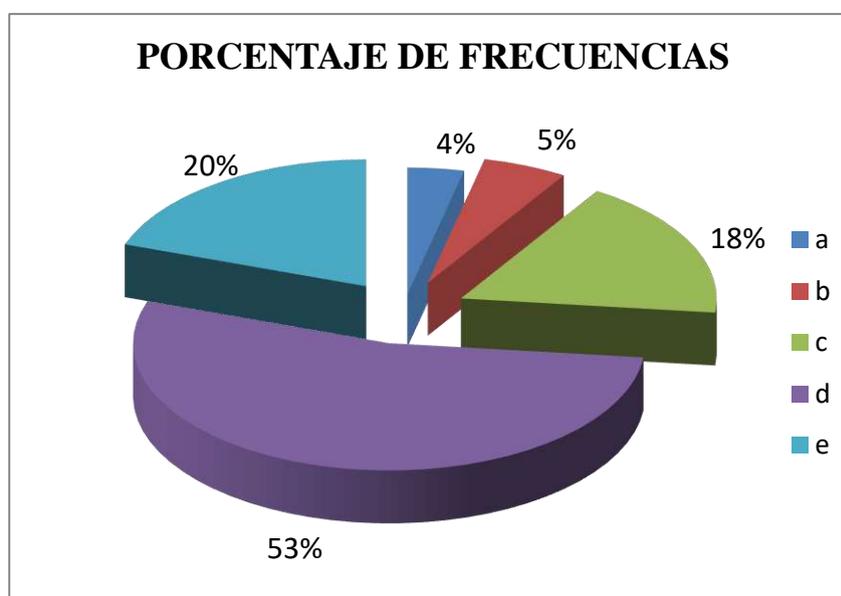


Figura 47: Realizas el diagnostico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras los sílabos.

De 112 docentes, en referencia a: Como parte de tu trabajo de planificación realizas el diagnostico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras loa sílabos. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron casi nunca, 22(20%) dijeron nunca, 20(18%) dijeron a veces, 6(5%) dijeron casi siempre y 4(4%) dijo siempre.

43. Al momento de elaborar los sílabos de los cursos que te han asignado lo haces de acuerdo a la sumilla de establecido en el plan curricular.

Tabla 49

Al momento de elaborar los sílabos de los cursos que te han asignado lo haces de acuerdo a la sumilla de establecido en el plan curricular.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	40	0.36	36
b	Casi siempre	55	0.49	49
c	A veces	10	0.09	9
d	Casi nunca	4	0.04	4
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

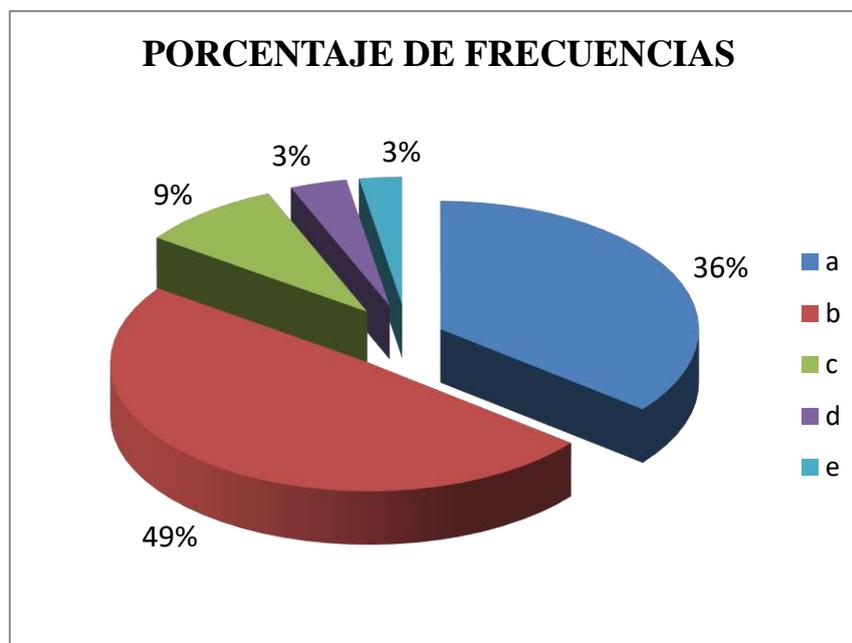


Figura 48: Elaboración de sílabos de acuerdo a la sumilla del plan curricular.

De 112 docentes, en referencia a: Al momento de elaborar los sílabos de los cursos que te han asignado lo haces de acuerdo a la sumilla de establecido en el plan curricular. Contestaron de la siguiente manera: 55(49%) dijeron casi siempre, 40(36%) dijeron siempre, 10(9%) dijeron a veces, 4(4%) dijeron casi nunca y 3(3%) dijo nunca.

44. Los sílabos de tus asignaturas los presentas oportunamente a la secretaria del departamento académico, para que luego sea entregado a los alumnos.

Tabla 50

Los sílabos de tus asignaturas los presentas oportunamente a la secretaria del departamento académico, para que luego sea entregado a los alumnos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	25	0.22	22
b	Casi siempre	63	0.56	56
c	A veces	10	0.09	9
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	6	0.05	5
	Total	112	1.00	100

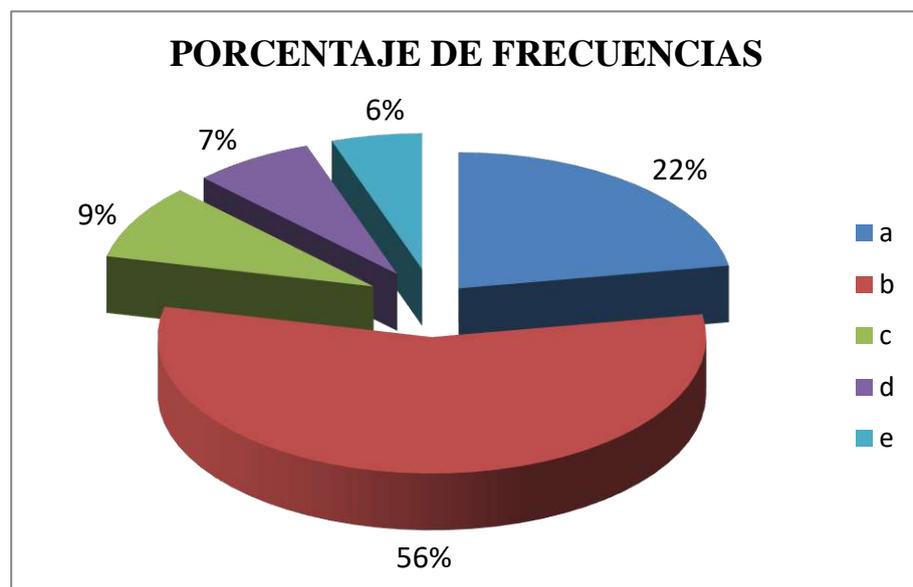


Figura 49: Presentación de los sílabos oportunamente a la secretaria del departamento académico.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Los sílabos de tus asignaturas los presentas oportunamente a la secretaria del departamento académico, para que luego sea entregado a los alumnos. Contestaron de la siguiente manera: 63(56%) dijeron casi siempre, 25(22%) dijeron siempre, 10(9%) dijeron a veces, 8(7%) dijeron casi nunca y 6(5%) dijo casi nunca.

45. El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente.

Tabla 51

El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	15	0.13	13
b	Casi siempre	70	0.63	63
c	A veces	20	0.18	18
d	Casi nunca	5	0.04	4
e	Nunca	2	0.02	2
	Total	112	1.00	100

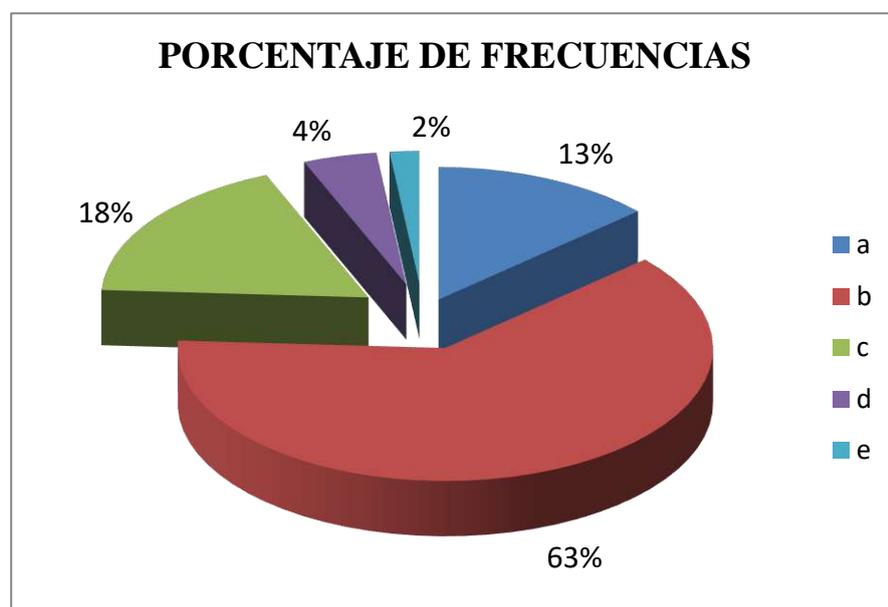


Figura 50: El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente. Contestaron de la siguiente manera: 70(63%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron a veces, 15(13%) dijeron siempre, 5(4%) dijeron casi nunca y 2(2%) dijo nunca.

46. Al final de la presentación y explicación del sílabo, si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos.

Tabla 52

Al final de la presentación y explicación del sílabo, si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	62	0.55	55
d	Casi nunca	7	0.06	6
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

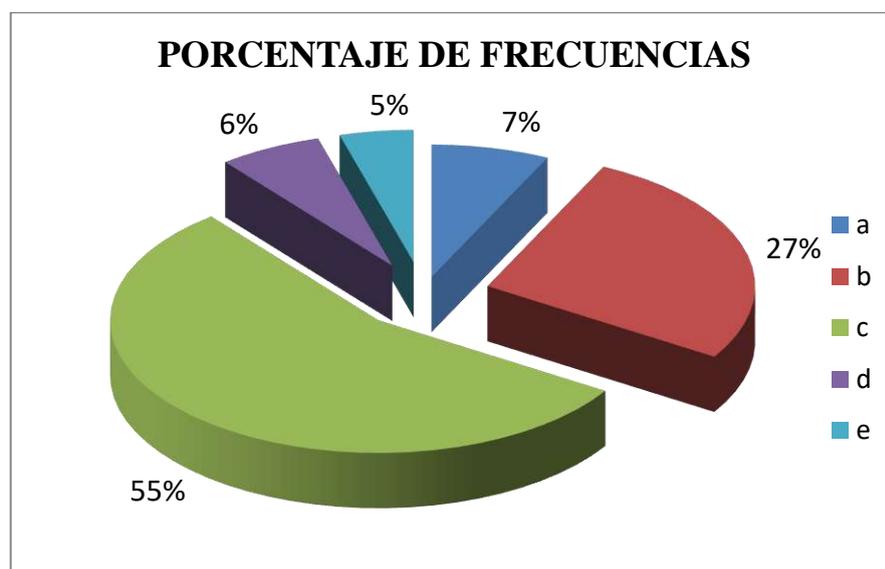


Figura 46: Al final de la presentación y explicación del sílabo, si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Al final de la presentación y explicación del sílabo, si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos. Contestaron de la siguiente manera: 62(55%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi siempre, 8(7%) dijeron siempre, 7(6%) dijeron casi nunca y 5(4%) dijo nunca.

2.2 Estrategias didácticas

47. En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes y ello permite que los estudiantes asimilen la información impartida.

Tabla 53

En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes y ello permite que los estudiantes asimilen la información impartida.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	15	0.13	13
b	Casi siempre	66	0.59	59
c	A veces	20	0.18	18
d	Casi nunca	6	0.05	5
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

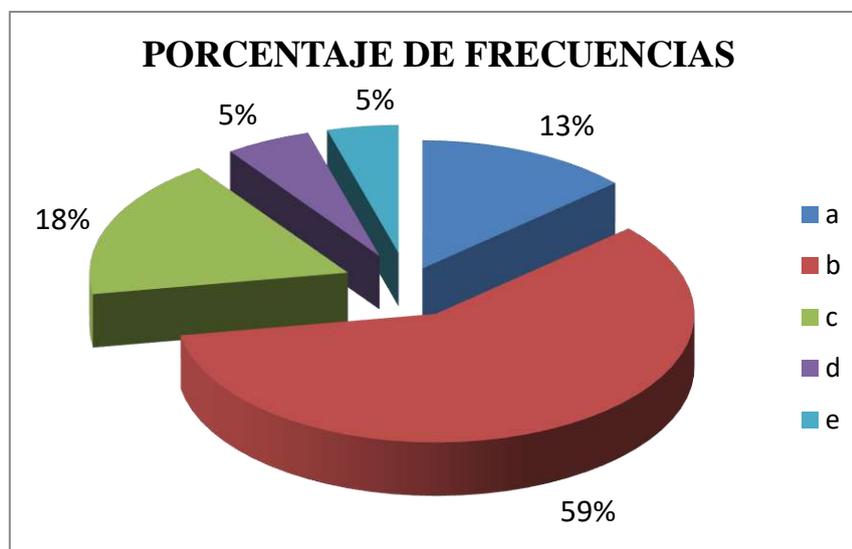


Figura 52: En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes y ello permite que los estudiantes asimilen la información impartida. Contestaron de la siguiente manera: 66(59%) dijeron casi siempre, 20(18%) dijeron a veces, 15(13%) dijeron siempre, 6(5%) dijeron casi nunca y 5(4%) dijo nunca.

48. Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos adecuados como la exposición demostrativa y la propedéutica y ello permite una mejor asimilación.

Tabla 54

Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	42	0.38	38
b	Casi siempre	40	0.36	36
c	A veces	16	0.14	14
d	Casi nunca	10	0.09	9
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

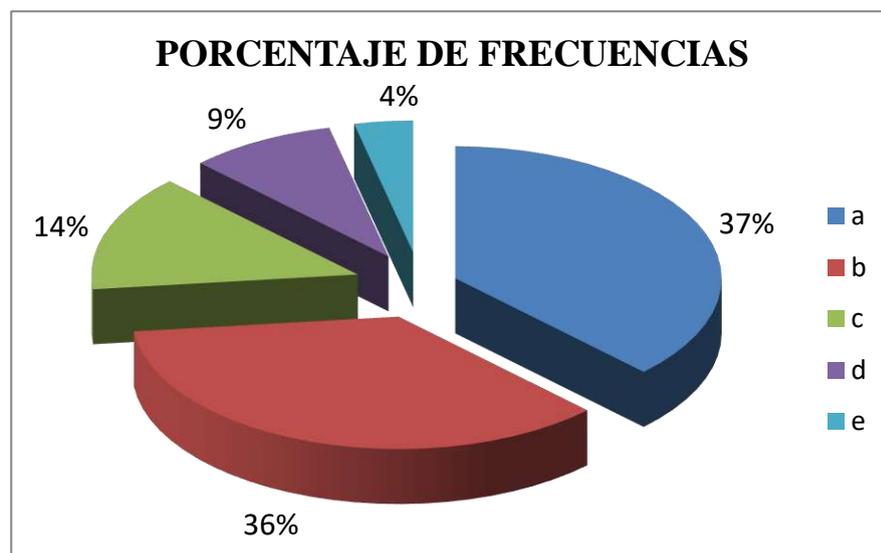


Figura 53: Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos adecuados.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos adecuados como la exposición demostrativa y la propedéutica y ello permite una mejor asimilación. Contestaron de la siguiente manera: 42(38%) dijeron siempre, 40(36%) dijeron casi siempre, 16(14%) dijeron a veces, 10(9%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

49. En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes como la lluvia de ideas, el debate dirigido, la exposición de los alumnos y ello permite que asimilen la información impartida.

Tabla 55

En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	2	0.02	2
b	Casi siempre	16	0.14	14
c	A veces	52	0.46	46
d	Casi nunca	37	0.33	33
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

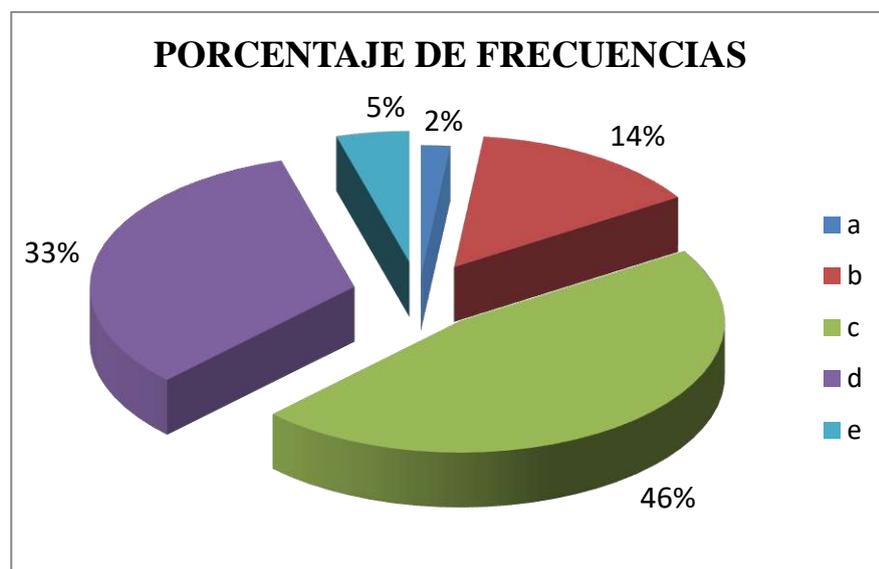


Figura 54: En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes como la lluvia de ideas, el debate dirigido, la exposición de los alumnos y ello permite que asimilen la información impartida. Contestaron de la siguiente manera: 52(46%) dijeron a veces, 37(33%) dijeron casi nunca, 16(14%) dijeron casi siempre, 5(4%) dijeron nunca y 2(2%) dijo siempre.

50. En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc. y ello posibilita una aprendizaje más dinámico e interactivo.

Tabla 56

En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	30	0.27	27
d	Casi nunca	48	0.43	43
e	Nunca	6	0.05	5
	Total	112	1.00	100

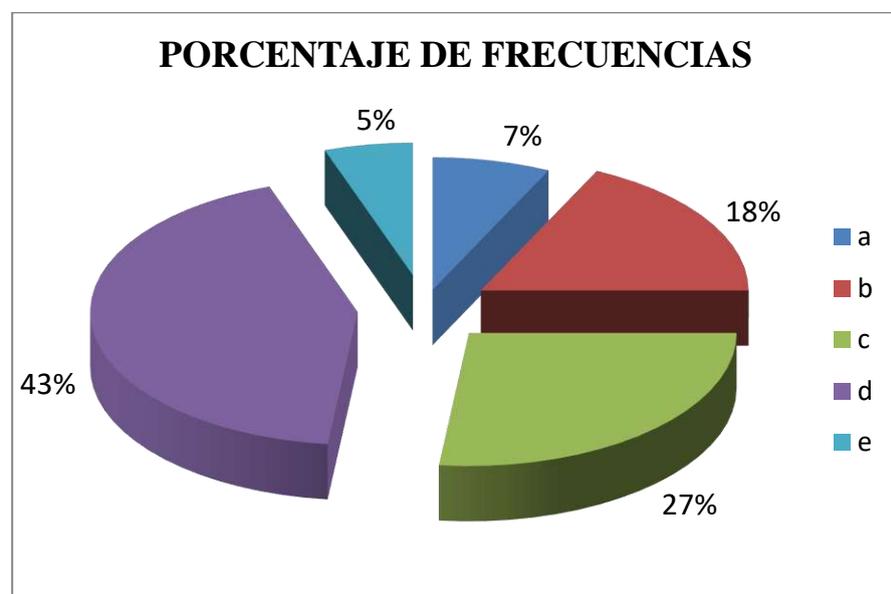


Figura 55: En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc. y ello posibilita una aprendizaje más dinámico e interactivo. Contestaron de la siguiente manera: 48(43%) dijeron casi nunca, 30(27%) dijeron a veces, 20(18%) dijeron casi siempre, 8(7%) dijeron siempre y 6(5%) dijo nunca.

51. Como docente innovador promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas como trabajos de investigación tanto individuales como grupales.

Tabla 57

Promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	60	0.54	54
b	Casi siempre	22	0.20	20
c	A veces	18	0.16	16
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

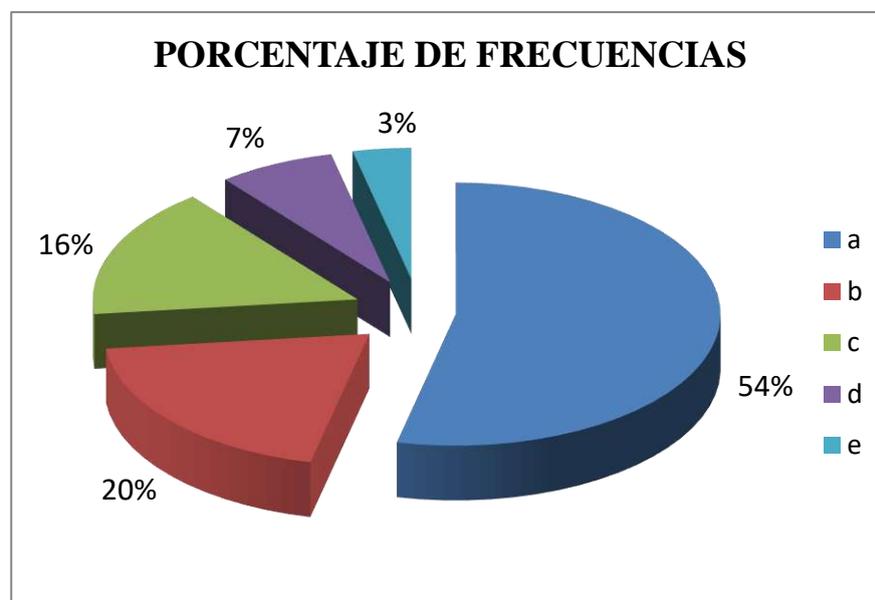


Figura 56: Promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Como docente innovador promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas como trabajos de investigación tanto individuales como grupales. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron siempre, 22(20%) dijeron casi siempre, 18(16%) dijeron a veces, 8(7%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

2.3 Medios Y Materiales Didácticos

52. Como docente de las asignaturas a tu cargo clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase.

Tabla 58

Clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	49	0.44	44
c	A veces	21	0.19	19
d	Casi nunca	25	0.22	22
e	Nunca	7	0.06	6
	Total	112	1.00	100

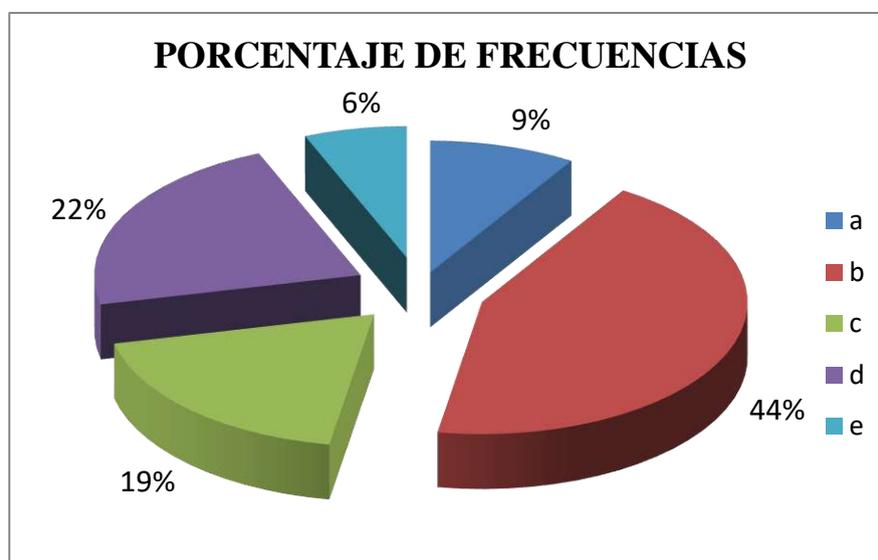


Figura 57: Clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Como docente de las asignaturas a tu cargo clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase. Contestaron de la siguiente manera: 49(44%) dijeron casi siempre, 22(22%) dijeron casi nunca, 21(19%), dijeron a veces, 10(9%) dijeron siempre y 7(6%) dijo nunca.

53. Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos con la finalidad de que tu trabajo en el aula sea más eficiente.

Tabla 59

Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	30	0.27	27
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	55	0.49	49
d	Casi nunca	5	0.04	4
e	Nunca	2	0.02	2
	Total	112	1.00	100

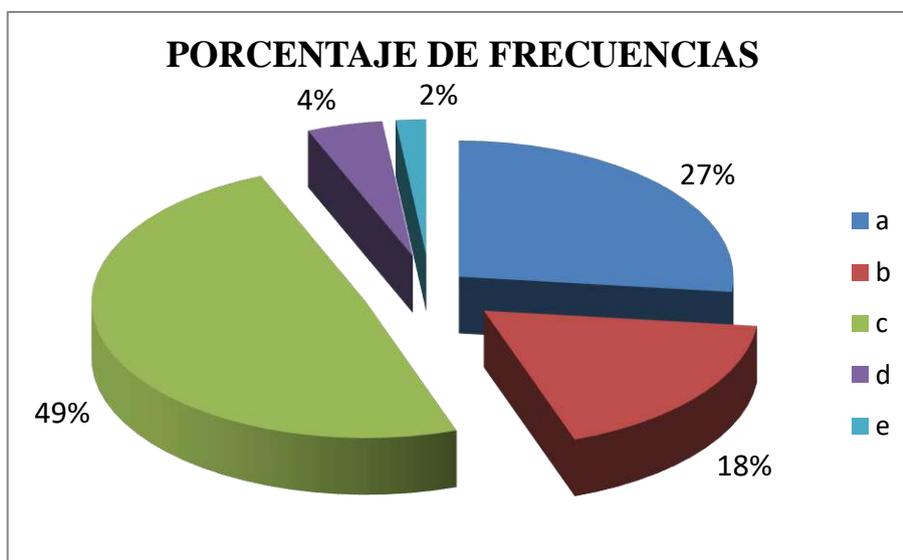


Figura 58: Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos con la finalidad de que tu trabajo en el aula sea más eficiente. Contestaron de la siguiente manera: 55(49%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron siempre, 20(18%) dijeron casi siempre, 5(4%) dijeron casi nunca y 2(2%) dijo nunca.

54. Como docentes de aula demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo.

Tabla 60

Demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	22	0.20	20
c	A veces	60	0.54	54
d	Casi nunca	18	0.16	16
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

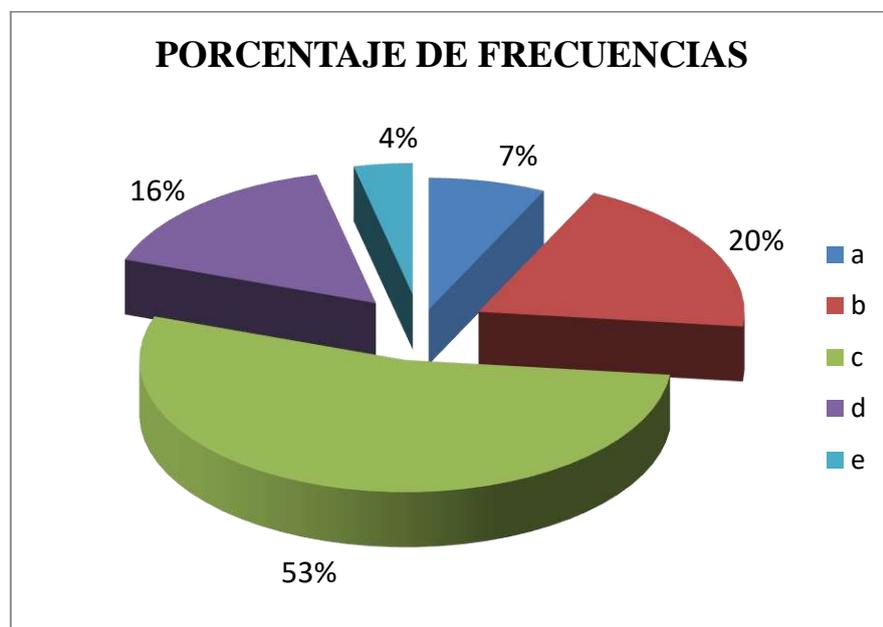


Figura 59: Demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Como docentes de aula demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron a veces 22(20%) dijeron casi siempre, 18(16%) dijeron casi nunca, 8(7%) dijeron siempre y 4(4%) dijo nunca.

55. Como docente de la asignatura a tu cargo, sabes utilizar los medios y materiales didácticos, de acuerdo a la naturaleza del curso y de los temas programados en clase.

Tabla 61

Sabes utilizar los medios y materiales didácticos, según la naturaleza del curso y de los temas programados en clase.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	50	0.45	45
b	Casi siempre	20	0.18	18
c	A veces	28	0.25	25
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	6	0.05	5
	Total	112	1.00	100

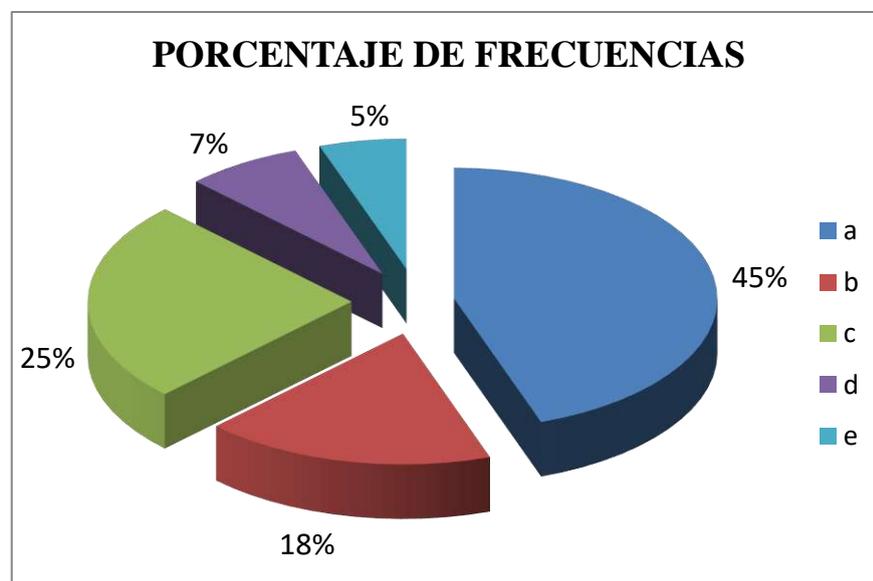


Figura 60: Sabes utilizar los medios y materiales didácticos, de acuerdo a la naturaleza del curso y de los temas programados en clase.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Como docente de la asignatura a tu cargo, sabes utilizar los medios y materiales didácticos, de acuerdo a la naturaleza del curso y de los temas programados en clase. Contestaron de la siguiente manera: 50(45%) dijeron siempre, 28(25%) dijeron a veces, 20(18%) dijeron casi siempre, 8(7%) dijeron casi nunca y 6(5%) dijo nunca.

56. Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones.

Tabla 62

Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	8	0.07	7
b	Casi siempre	62	0.55	55
c	A veces	26	0.23	23
d	Casi nunca	10	0.09	9
e	Nunca	6	0.05	5
	Total	112	1.00	100

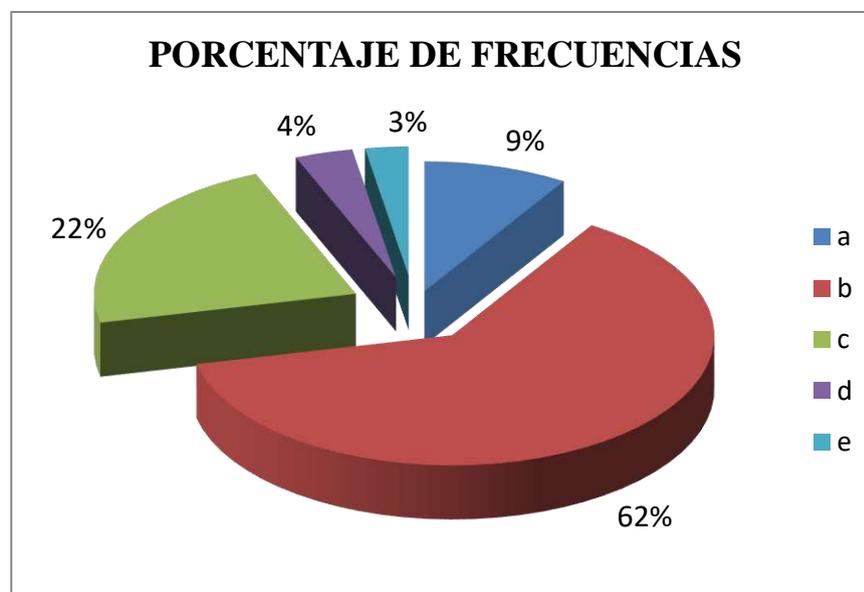


Figura 61: Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones. Contestaron de la siguiente manera: 62(55%) dijeron casi siempre, 26(23%) dijeron a veces, 10(9%) dijeron casi nunca, 8(7%) dijeron siempre y 6(5%) dijo nunca.

1.4 Evaluación del aprendizaje.

57. Como docente de la asignatura planificas las actividades de evaluación y ello le parece que es oportuno pues no perjudica sus resultados académicos.

Tabla 63

Planificas las actividades de evaluación y ello le parece que es oportuno pues no perjudica sus resultados académicos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	30	0.27	27
b	Casi siempre	49	0.44	44
c	A veces	21	0.19	19
d	Casi nunca	7	0.06	6
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

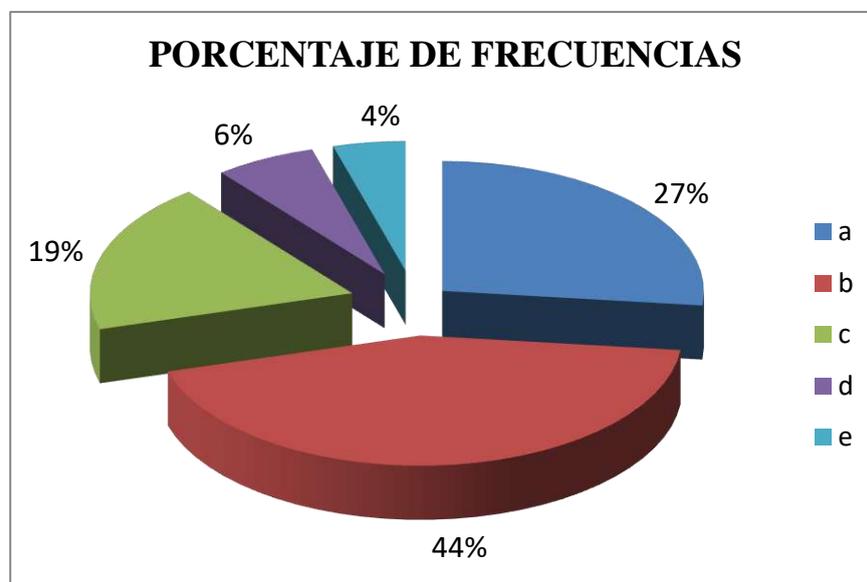


Figura 62: Planificas las actividades de evaluación y ello le parece que es oportuno pues no perjudica sus resultados académicos.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes. Contestaron de la siguiente manera: 49(44%) dijeron casi siempre, 30(27%) dijeron siempre, 21(19%) dijeron a veces, 7(6%) dijeron casi nunca y 5(4%) dijo nunca.

58. Como docente de la asignatura estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas y ello te parece que es oportuno, pues facilita obtener buenos resultados.

Tabla 64

Estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	19	0.17	17
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	51	0.46	46
d	Casi nunca	10	0.09	9
e	Nunca	2	0.02	2
	Total	112	1.00	100

Fuente: *Elaboración propia 2023*

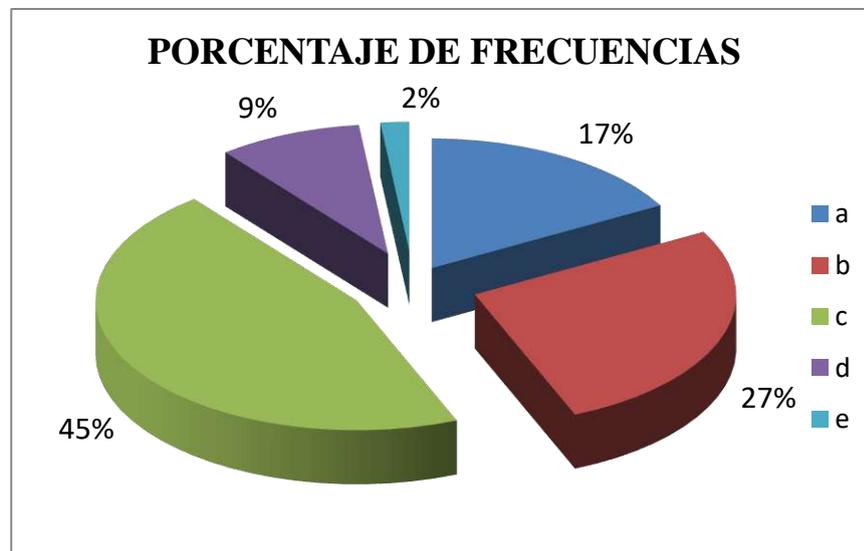


Figura 63: Estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Como docente de la asignatura estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas y ello te parece que es oportuno, pues facilita obtener buenos resultados. Contestaron de la siguiente manera: 51(46%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi siempre, 19(17%) dijeron siempre, 10(9%) dijeron casi nunca y 2(2%) dijo nunca.

59. Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación y eso facilita obtener buenos resultados académicos al ser evaluados.

Tabla 65

Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	10	0.09	9
b	Casi siempre	22	0.20	20
c	A veces	60	0.54	54
d	Casi nunca	15	0.13	13
e	Nunca	5	0.04	4
	Total	112	1.00	100

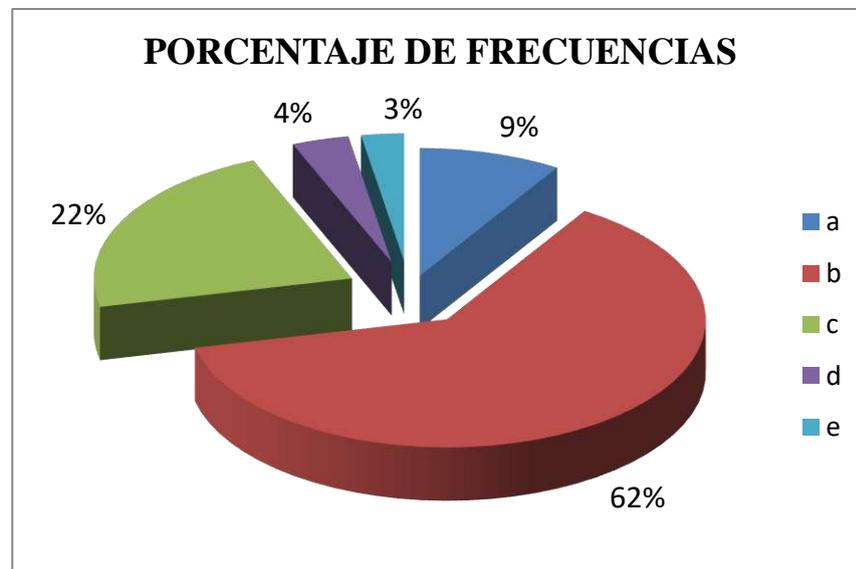


Figura 64: Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación y eso facilita obtener buenos resultados académicos al ser evaluados. Contestaron de la siguiente manera: 60(54%) dijeron a veces, 22(20%) dijeron casi siempre, 15(13%) dijeron casi nunca, 10(9%) dijeron siempre y 5(4%) dijo nunca.

60. Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación con anticipación a sus actividades de evaluación.

Tabla 66

Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	21	0.19	19
b	Casi siempre	30	0.27	27
c	A veces	49	0.44	44
d	Casi nunca	8	0.07	7
e	Nunca	4	0.04	4
	Total	112	1.00	100

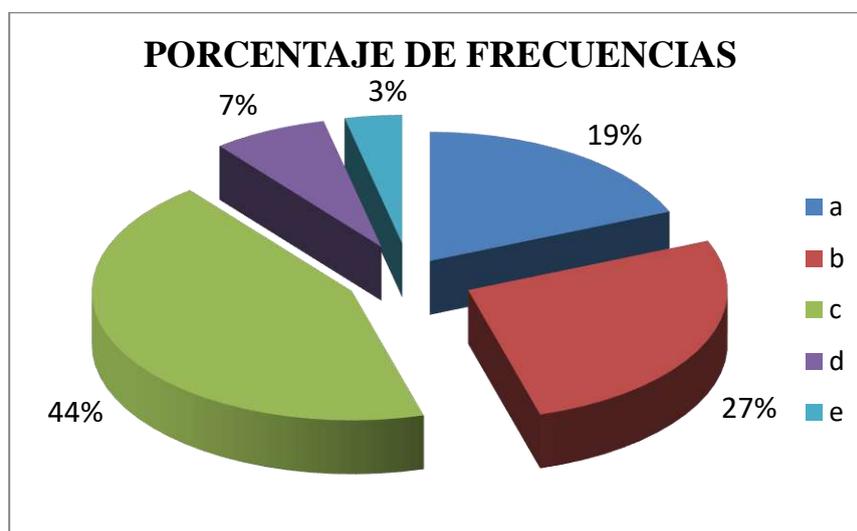


Figura 65: Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación con anticipación a sus actividades de evaluación. Contestaron de la siguiente manera: 49(44%) dijeron a veces, 30(27%) dijeron casi siempre, 21(19%) dijeron siempre, 8(7%) dijeron casi nunca y 4(4%) dijo nunca.

61. Dependiendo de los resultados de la evaluación que obtienes, realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos.

Tabla 67

Realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos.

Código	Categoría	Frecuencia y porcentaje		
		ni	Hi	%
a	Siempre	30	0.27	27
b	Casi siempre	65	0.58	58
c	A veces	10	0.09	9
d	Casi nunca	4	0.04	4
e	Nunca	3	0.03	3
	Total	112	1.00	100

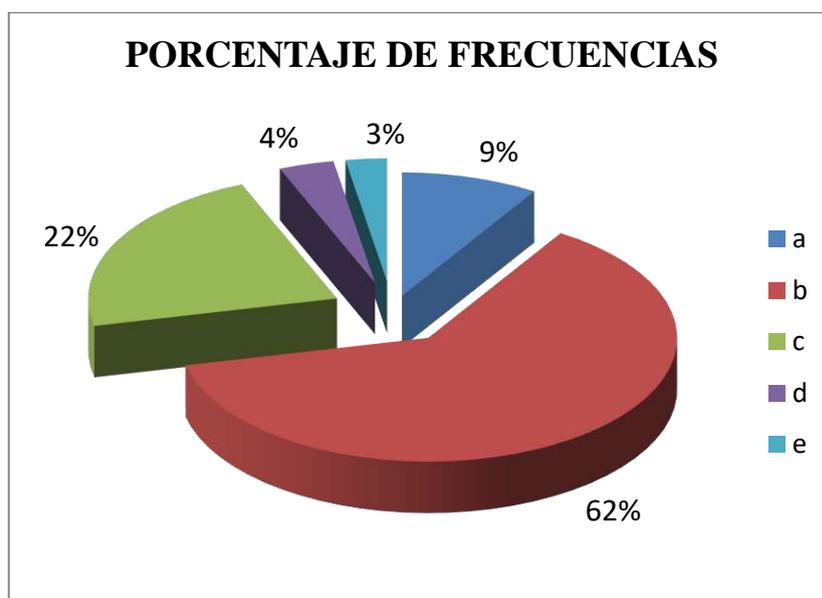


Figura 66: Realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos.

Interpretación

De 112 docentes, en referencia a: Dependiendo de los resultados de la evaluación que obtienes, realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos. Contestaron de la siguiente manera: 65(58%) dijeron casi siempre, 30(27%) dijeron siempre, 10(9%) dijeron a veces, 4(4%) dijeron casi nunca y 3(3%) dijo nunca.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO DIRECTIVO

Tabla 68
Estadísticos descriptivos de Liderazgo Directivo.

Estadísticos

		Liderazgo directivo	Liderazgo autoritario	Liderazgo coach	Liderazgo conciliador	Liderazgo democrático	Liderazgo ejemplarizante	Liderazgo coercitivo o dominante	
115	N	Válido	112	112	112	112	112	112	
		Perdidos	361	361	361	361	361	361	
	Media		3,21	3,29	2,96	3,10	3,00	3,29	3,62
	Mediana		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
	Moda		3	3	3	3	3	3	4
	Desviación estándar		,997	,965	,920	1,004	,940	1,061	,961
	Varianza		,993	,930	,846	1,008	,883	1,125	,923
	Rango		4	4	4	4	4	4	4
	Mínimo		1	1	1	1	1	1	1
	Máximo		5	5	5	5	5	5	5
	Suma		359	369	332	347	336	368	405
	Percentiles	25	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,25	3,00
		50	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
	75	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	

DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 69

Estadísticos descriptivos de Desempeño Docente.

Estadísticos

		Desempeño docente	Planificación curricular	Estrategias didácticas	Medios y materiales didácticos	Evaluación del aprendizaje
N	Válido	112	112	112	112	112
	Perdidos	361	361	361	361	361
Media		3,51	3,43	3,46	3,48	3,59
Mediana		4,00	4,00	4,00	3,50	4,00
Moda		4	4	4	3	4
Desviación estándar		1,090	1,145	1,169	1,065	1,009
Varianza		1,189	1,310	1,367	1,135	1,019
Rango		4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5
Suma		393	384	387	390	402
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	50	4,00	4,00	4,00	3,50	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

ESCALA VALORATIVA PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE
LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEMS DEL 1 AL 33
(ENUNCIADOS CON AFIRMACIONES POSITIVAS)

Tabla 70: Desempeño docente Afirmaciones Positivas.

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	VALORACIÓN CUALITATIVA	ESCALA VIGESIMAL
a	Siempre	5	Excelente	18-20
b	Casi siempre	4	Bueno	15-17
c	A veces	3	Regular	11-14
d	Casi nunca	2	Deficiente	08-10
e	Nunca	1	Pésimo	Menos de 08

ITEMS DEL 34 AL 46
(ENUNCIADOS CON AFIRMACIONES NEGATIVAS)

Tabla 71: Desempeño docente Afirmaciones Negativas.

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	VALORACIÓN CUALITATIVA	ESCALA VIGESIMAL
a	Siempre	1		Menos de 08
b	Casi siempre	2	Deficiente	08-10
c	A veces	3	Regular	11-14
d	Casi nunca	4	Bueno	15-17
e	Nunca	5	Excelente	18-20

ESCALA VALORATIVA PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE
DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 72: Desempeño docente.

CÓDIGO	CATEGORÍA	CUALIFICAIÓN	PUNTAJE	ESCALA VIGESIMAL
a	Siempre	Excelente	5	18 – 20
b	Casi siempre	Bueno	4	15 – 17
c	A veces	Regular	3	11 – 14
d	Casi nunca	Deficiente	2	08 – 10
e	Nunca	Pésimo	1	00 – 07

4.2 Contrastación de hipótesis

4.4.1 Prueba de las hipótesis específicas

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Hipótesis específica nula.

El liderazgo autoritario no está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación.

b) Hipótesis específica alternativa.

El liderazgo autoritario está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación.

c) Regla para contrastar la hipótesis

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

d) Estadístico para contrastar la hipótesis.

Tabla 73: Primera hipótesis específica.

		Correlaciones	
		Liderazgo autoritario	Desempeño docente
Liderazgo autoritario	Correlación de Pearson	1	,927**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,927**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo autoritario **se relaciona** directamente con el desempeño docente, en la facultad de educación.
2. La correlación del liderazgo autoritario con el desempeño docente es de 92,7%.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) Hipótesis específica nula.

El liderazgo coach no está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación.

b) Hipótesis específica alternativa.

El liderazgo coach está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación.

c) Regla para contrastar la hipótesis

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

d) Estadístico para contrastar la hipótesis.

Tabla 74: Segunda hipótesis específica.

		Correlaciones	
		Liderazgo coach	Desempeño docente
Liderazgo coach	Correlación de Pearson	1	,881**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,881**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo Coach **se relaciona** directamente con el desempeño docente, en la facultad de educación.
2. La correlación del liderazgo coach con el desempeño docente es de 88,1%.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

a) **Hipótesis específica nula**

El liderazgo conciliador no está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación.

b) **Hipótesis específica alternativa**

El liderazgo conciliador está directamente relacionado con el desempeño del docente en la facultad de educación.

c) **Regla para contrastar la hipótesis**

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

d) **Estadístico para contrastar la hipótesis.**

Tabla 75: Tercera hipótesis específica.

Correlaciones

		Liderazgo conciliador	Desempeño docente
Liderazgo conciliador	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) **Interpretación**

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo conciliador **se relaciona** directamente con el desempeño docente, en la facultad de educación.
2. La correlación del liderazgo conciliador con el desempeño docente es de 89,2%.

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

b) Hipótesis específica nula

El liderazgo democrático no está relacionado de manera directa con el desempeño del docente en la facultad de educación.

b) Hipótesis específica alternativa

El liderazgo democrático está relacionado de manera directa con el desempeño del docente en la facultad de educación.

c) Regla para contrastar la hipótesis

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

d) Estadístico para contrastar la hipótesis.

Tabla 76: Cuarta hipótesis específica.

		Correlaciones	
		Liderazgo democrático	Desempeño docente
Liderazgo democrático	Correlación de Pearson	1	,888**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,888**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Interpretación

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo democrático **se relaciona** directamente con el desempeño docente, en la facultad de educación.
2. La correlación liderazgo democrático con el desempeño docente, es de 88,8%

QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

3. Hipótesis específica nula

No existe una relación directa entre el liderazgo ejemplarizante y el desempeño del docente en la facultad de educación.

b) Hipótesis específica alternativa

La relación existente entre el liderazgo ejemplarizante y el desempeño del docente es directamente proporcional en la facultad de educación.

c) Regla para contrastar la hipótesis

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

e) Estadístico para contrastar la hipótesis.

Tabla 77: Quinta hipótesis específica.

		Correlaciones	
		Liderazgo ejemplarizante	Desempeño docente
Liderazgo ejemplarizante	Correlación de Pearson	1	,917**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,917**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Interpretación

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo ejemplarizante **se relaciona** directamente con el desempeño docente, en la facultad de educación.
2. La correlación del liderazgo ejemplarizante con el desempeño docente, es de 9,17%.

SEXTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

4. Hipótesis específica nula

No se presenta una relación directa entre el liderazgo coercitivo o dominante con el desempeño del docente en la facultad de educación.

d) Hipótesis específica alternativa

La relación existente entre el liderazgo coercitivo o dominante con el desempeño del docente es directamente proporcional en la facultad de educación.

e) Regla para contrastar la hipótesis

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

f) Estadístico para contrastar la hipótesis.

Tabla 78: Sexta hipótesis específica.

		Correlaciones	
		Liderazgo coercitivo o dominante	Desempeño docente
Liderazgo coercitivo o dominante	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) Interpretación

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo coercitivo o dominante **se relaciona** directamente con el desempeño docente, en la facultad de educación.
2. La correlación entre el liderazgo coercitivo o dominante con el con el desempeño docente, es de 91,0%.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

a) **Hipótesis específica nula**

El liderazgo directivo no se relaciona de manera directa con el desempeño docente en la facultad de educación.

b) **Hipótesis específica alternativa**

El liderazgo directivo se relaciona de manera directa con el desempeño docente en la facultad de educación.

c) **Regla para contrastar la hipótesis**

Siendo $p > 0,04$, aceptamos la H_0 , pero si $p < 0,04$ la rechazamos.

d) **Estadístico para contrastar la hipótesis.**

Tabla 79: Hipótesis general.

		Correlaciones	
		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,906**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	112	112
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,906**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	112	112

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

e) **Interpretación**

Siendo $p = 0,000 < 0,04$, se rechaza la hipótesis nula y afirmamos, con un 96% de probabilidad que:

1. El liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente en la facultad de educación.
2. La correlación del liderazgo directivo con el desempeño docente es de 90,6%.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La discusión resultados la hemos realizado, comparando las conclusiones de las tesis consignadas en los antecedentes teóricos con las conclusiones a las que hemos arribado en esta tesis. Así por ejemplo tenemos a los siguientes autores:

Chisaguano (2017), nos comenta que:

Las actividades de aprendizajes son la herramienta básica para tener un aprendizaje de calidad, cuando se matizan con el uso de estrategias como el trabajo en equipo. El trabajo escolar conducido con estrategias de aplicación colectiva está orientado a desarrollar en los alumnos cualidades de líderes que les conviertan en factores dinamizadores de su propio aprendizaje y la de su compañeros de aula de tal manera que la acción educativa sea exitosa. (p. 21)

Por su parte Orellana (2019), menciona que:

Los docentes que laboran en colegios cuyos directores están en función por más de siete años mostraron un desempeño significativamente mejor en las dimensiones de capacidad pedagógica y emocionalidad. A la vez, demostraron una percepción del liderazgo transformacional más baja en términos de motivación por inspiración. (p. 08)

Rovira (2020), en su trabajo de investigación menciona:

Se observa que de la muestra trabajada el 87,8% dijeron que liderazgo transformacional esta relacionado directamente con el desempeño docente, asi mismo un porcentaje de 97,3% manifiesta que se requiere un plan de capacitación para mejorar el desempeño docente. Tambien se ha demostrado que el liderazgo transformacional ejerce fuerte influencia en el desempeño asi como tambien se requiere implementar al docente en liderazgo transformacional de tal manera que sus alcances teóricos sean aplicados en su trabajo diario. (p. 06)

Finalmente, Reyes y Otros (2017), en su trabajo conjunta de investigación afirman que:

Una primera medición arrojó que el 49% de los estudiantes manifestó estar medianamente de acuerdo con el trabajo del director. En la segunda recogida de datos se evidenció que el 60% de los estudiantes afirmaron que en cuanto al liderazgo de su director que es adecuado. Hace referencia a cualidades como las estrategias para una gestión competitiva y de calidad. Un porcentaje de 71% de los alumnos sostiene que son muy importantes las siguientes acciones: el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y el manejo de conflictos. Como actividades medianamente importantes (con un 29%) considera las siguientes: la negociación, la delegación, la gestión las estrategias y el conocimiento de la gestión. Consideran que se debe realizar investigación científica para resolver la problemática existente y que obstaculizan la realización de un a gestión de calidad. (p. 06)

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. La investigación arroja que hay una relación muy alta (0,927) entre el liderazgo autoritario que caracteriza la docente y su desempeño como tal, en la facultad de educación de la universidad en referencia.
2. Se ha determinado que existe una relación alta (0,881) entre el liderazgo coach y el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad en referencia.
3. Se ha determinado que existe una relación muy alta (0,892) entre el liderazgo conciliador y el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
4. Se ha determinado que existe una relación muy alta (0,888) entre el liderazgo democrático y el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad en referencia.
5. Se ha determinado que existe una relación muy alta (0,917) entre el liderazgo ejemplarizante y el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022.
6. Se ha determinado que existe una relación muy alta (0,910) entre el liderazgo coercitivo o dominante, y el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad en referencia.
7. Se ha determinado que existe una relación muy alta (0,906) entre el liderazgo directivo, y el desempeño del docente en la facultad de educación de la universidad en referencia.

6.2 Recomendaciones

- 1.- Como la media de calificación del liderazgo autoritario, refleja un calificativo de regular y el desempeño docente una calificación también de regular, se recomienda fomentar un enfoque más participativo y colaborativo en la relación entre los líderes y los docentes, es decir establecer canales de comunicación bidireccional entre los líderes y los docentes, donde se fomente el intercambio de ideas, opiniones y retroalimentación constructiva. Escuchar activamente a los docentes y tomar en cuenta sus perspectivas y experiencias.
- 2.- En cuanto al liderazgo coach se ha obtenido un calificativo de deficiente y el desempeño docente una calificación de regular, por lo que se recomienda centrarse en el desarrollo y el crecimiento profesional de los docentes, brindar retroalimentación basada en observaciones concretas y objetivas sobre el desempeño de los docentes. Destacar los aspectos positivos y ofrecer sugerencias y recomendaciones para mejorar. Asegurarse de que la retroalimentación sea específica, relevante y orientada hacia el crecimiento profesional.
- 3.- Ponderando la conclusión arribada en la prueba de las hipótesis específicas respecto al liderazgo conciliador en el que se le asigna una valoración de regular, se recomienda una mediación de conflictos, es decir como líder conciliador, es importante intervenir y mediar en situaciones de conflicto que puedan surgir entre los docentes. Escuchar a todas las partes involucradas, comprender sus perspectivas y buscar soluciones consensuadas que satisfagan las necesidades de todos. Fomentar el respeto, la empatía y la búsqueda de acuerdos justos y equitativos.
4. Considerando que, en cuanto al liderazgo democrático, luego de hacerse el contraste de hipótesis se ha observado una puntuación de regular, por lo que se debe realizar reuniones permanentes donde se fomente el intercambio de ideas, el debate constructivo y la reflexión conjunta. Propiciar un ambiente abierto y respetuoso donde los docentes puedan expresarse libremente y contribuir activamente al desarrollo de la comunidad educativa.
5. Observando, que, en cuanto al liderazgo ejemplarizante, al realizarse la prueba de hipótesis se ha alcanzado un puntaje de regular y un desempeño docente con una calificación también de regular, se propone ser un modelo de conducta es decir actuar de acuerdo con los valores y principios que se esperan de los docentes. Ser

puntual, responsable, respetuoso, ético y profesional en todas las interacciones. Demostrar una actitud positiva y entusiasta hacia la enseñanza y el aprendizaje.

6. Al observarse en la contrastación de hipótesis una ponderación del liderazgo coercitivo o dominante, con una valoración de nivel regular, y un desempeño docente también regular, se recomienda brindar establecer expectativas claras y alcanzables, definir metas y objetivos realistas para los docentes, comunicándolos de manera clara y precisa; asegurarse de que los docentes comprendan las expectativas y brindarles el apoyo necesario para alcanzarlas.
7. Al evidenciarse en el contraste de hipótesis una ponderación del liderazgo directivo con un calificativo de regular, y un desempeño docente también de regular, se recomienda promover un ambiente de confianza y respeto, crear un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la colaboración. Fomentar la participación activa de los docentes en la toma de decisiones y brinda retroalimentación constructiva para su crecimiento profesional.

REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

- Alfonso Alicia. (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama Magisterial. Pág. 13. (B. Publica de Lima). C 371.1 E.
- Gallegos Alberto. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Calero Mavilo. (1998). Hacia la excelencia de la educación. Lima: San Marcos. Pág. 306, 215. (B.N.P.). 379.1 C23 1998
- UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 81. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2.
- Rincón Juan. (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”. Lima: “UNMSM”. Pág. 85 (B.C. de San Marcos). ED 1442.
- Rodríguez Edith. (2006). Tesis de Licenciatura: “Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del departamento académico de enfermería de la “UNMSM”. Lima: “UNMSM”. Pág. 69. (BC de San Marcos). ENF 120.
- Mansilla José (2007). Tesis de Doctorado: “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en al Institución “Inmaculada Concepción”.” Lima: “UNMSM” Pág. 103. 376.541 M22 2007.
- Domínguez Constantino (1999). Tesis de Maestría: “El desempeño docente, las metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la escuela académico profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina” Lima: “UNMSM”. Pág. 74
- Osorio Alberto (2006). Tesis de Doctorado: “El desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las tres facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú”. Lima: “UNMSM”. Pág. 181 ED 1459

- Paredes Luz (2006). Tesis de licenciatura: “Desempeño del docente en el 4to año de la promoción 2000 y 2002 de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, octubre 2004 febrero 2006”. Lima: “UNMSM”. Pág. 53 OBS 74.
- Charry Juan (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Lima: “UNMSM”. Pág. 128 ED 1450.
- Ramírez Maria (2006). Tesis de Maestría. “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de Educación Secundaria de Menores de la UGEL N° 06 DE Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación” Lima: UNE. Pág. 186 TM 1018 R10
- Delgado Lisbeth (2005). Implicancias del nuevo marco legal sobre los roles de la institución educativa, los gobiernos locales y el Ministerio de Educación. Lima: Consejo Nacional de Educación. Pág. 27 (BC de San Marcos) LB2898.38 D51.
- Montenegro Ignacio (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogota: magisterio. Pág. 10, 21. (B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.
- Falieres Nancy y Antolín Marcela (2004). Como mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo. Montevideo: Cadiex international. Pág. 80 (B. Publica de Lima) 371.1 F18.
- Tenutto Martha, KLINOFF Adriana y otros. (2004). Escuela para maestros. Montevideo: Cadiex International. Pág. 26, 25 (B. Pública de Lima.) E 370.3 E7.
- UNESCO. (2004). Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe. San Juan de Puerto Rico: CEPAL. Pág. 75. (B. Publica de Lima). 371.206 C4 F2.
- Ander-egg Ezequiel (1997). Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires: Magisterio Pág. 110 (BC de San Marcos) R/LB 15 A57
- UNE (2004). Capacitación de docentes y directores de la región Callao. Lima: Data press S.A. Pág. 98. (B. Personal)
- Collao Oscar (1997). Administración y gestión educativa. Lima: Asociación Grafica Educativa. Pág. 114. (BC de San Marcos) LB 2801 A1 C72.
- Hellriegel Don (2005). Administración. México. DF.: Internacional Thomson

Editores. Pág. 418 (BC de San Marcos) HD 31 H37 2005.

Chiavenato Idalberto (1986). Introducción a la teoría general de la administración. México DF: Mc Graw Hill. Pág. 183 (B. Publica de Lima) 658 Ch44 1986.

Chiavenato Idalberto (2002). Administración en los nuevos tiempos. Bogota: Mc Graw Hill. Pág. 512. (B. Publica de Lima) 658- Ch54.

ANEXOS

**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA
MEDIR LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
LIDERAZGO DIRECTIVO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE
ESCUELA DE POSTGRADO
VARIABLE A MEDIR: LIDERAZGO
DIRECTIVO**

INSTRUCCIONES: Estimados estudiantes a continuación se presentan un conjunto de ítems sobre el **LIDERAZGO DIRECTIVO**, por favor responder con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación. Marque con una (x) su respuesta en los cuadros valorados del 1 al 5.

N°	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
1.	LIDERAZGO AUTORITARIO					
1	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno poseen visión de futuro.					
2	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno motivan constantemente a los docentes.					
3	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que los docentes perciban que lo que hacen es importante para sí y la institución.					
4	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno dan tareas individuales, pero siempre pensando que dichas ideas tienen un valor global.					
5	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que el docente sepa en todo momento, cuál es su objetivo y cuál es su recompensa.					
6	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que el objetivo marcado es claro, pero a la vez tiene una cierta flexibilidad.					
7	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno permiten la innovación.					
8	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno permiten la experimentación.					
9	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno aceptan los riesgos.					
1.2	LIDERAZGO COACH					
10	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno ayudan a los docentes a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles.					
11	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno son capaces de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de sus docentes.					

12	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno ofrecen una gran cantidad de instrucciones porque pautan las tareas.					
13	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno ofrecen mucho feedback a sus docentes.					
14	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno delegan tareas con frecuencia, incluso las que se consideran complejas.					
15	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden el error como una forma más de aprendizaje.					
16	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden el valor del diálogo como herramienta para aumentar la responsabilidad entre sus docentes.					
17	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno verbalizan el compromiso ante sus docentes.					
1.3	LIDERAZGO CONCILIADOR					
18	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno valoran a sus docentes y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos de las mismas.					
19	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan en todo momento un buen clima de trabajo.					
20	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno conceden mucha importancia a la lealtad.					
21	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno defienden cierto grado de autonomía en el desempeño docente.					
22	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno practican el refuerzo positivo incondicional, es decir, trabaja para aumentar el autoconcepto y la autoestima de sus docentes verbalizando sus logros y aciertos.					
23	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno promueven la armonía dentro del grupo, así como la moral de sus docentes.					
1.4	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
4 ²	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno invierten mucho tiempo en investigar y generar ideas en favor de la identidad.					
25	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.					

26	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno trabajan con la intención de tener el respaldo de los docentes.					
27	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno fomentan la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar porque tiene muy en cuenta las opiniones y decisiones de los docentes.					
28	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno son muy realistas en cuanto a la consecución de objetivos.					
1.5	LIDERAZGO EJEMPLARIZANTE.					
29	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno tienen un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestran constantemente					
30	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno se obsesionan por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a los docentes.					
31	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno buscan el mismo nivel y exigencia en todos los docentes.					
32	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno tienen las ideas claras, y es capaz de transmitir las con claridad al grupo.					
33	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno Tiene las ideas claras, pero no siempre es capaz de transmitir las con claridad al grupo.					
34	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno fomentan la desmoralización y el abandono debido a la alta tasa de exigencia.					
35	El docente se preocupa más por adivinar lo que quieren las autoridades que por su trabajo en el aula.					
36	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no demuestran ni fomentan flexibilidad en su gestión.					
37	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno fomentan que desaparezca la responsabilidad en los docentes.					
38	En el gobierno de la facultad de educación las tareas son, por lo general, repetitivas, mecanizadas y aburridas.					
39	En el gobierno de la facultad de educación el docente ve poca recompensa en su esfuerzo.					
40	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno manifiestan poca sensibilidad por la atención a la diversidad.					

1.6	LIDERAZGO COERCITIVO O DOMINANTE.					
41	En el gobierno de la facultad de educación sólo las autoridades toman decisiones y son inflexibles.					
42	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no favorecen el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias.					
43	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no fomentan la integración del docente en el grupo.					
44	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno hacen que desaparezca el sentido de la responsabilidad.					
45	Las autoridades de la facultad de educación que ejercen el gobierno no fomentan el sistema de recompensas.					
46	En el gobierno de la facultad de educación la gestión de las autoridades es poco motivadora para los docentes.					

ESCALA VALORATIVA

ITEMS DEL 1 AL 33 (ENUNCIADOS CON AFIRMACIONES POSITIVAS)

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	VALORACIÓN CUALITATIVA	ESCALA VIGESIMAL
a	Siempre	5	Excelente	18-20
b	Casi siempre	4	Bueno	15-17
c	A veces	3	Regular	11-14
d	Casi nunca	2	Deficiente	08-10
e	Nunca	1	Pésimo	Menos de 08

ESCALA VALORATIVA

ITEMS DEL 34 AL 46 (ENUNCIADOS CON AFIRMACIONES NEGATIVAS)

CÓDIGO	CATEGORÍA	PUNTAJE	VALORACIÓN CUALITATIVA	ESCALA VIGESIMAL
a	Siempre	1		Menos de 08
b	Casi siempre	2	Deficiente	08-10
c	A veces	3	Regular	11-14
d	Casi nunca	4	Bueno	15-17
e	Nunca	5	Excelente	18-20

EL INVESTIGADOR

**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA
MEDIR LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
DESEMPEÑO DOCENTE**

**UNIVERSIDAD NACIONAL
SOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA
ESCALA DE LIKERT**

VARIABLE A MEDIR: DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimados profesores a continuación se presentan un conjunto de preguntas sobre su **DESEMPEÑO DOCENTE**, en las aulas universitarias por favor tenga a bien responder con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5.

N°	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
I	PLANIFICACIÓN CURRICULAR					
1	Como parte de tu trabajo de planificación realizas el diagnóstico educativo de los estudiantes a tu cargo y con ello elaboras los sílabos.					
2	Al momento de elaborar los sílabos de los cursos que te han asignado lo haces de acuerdo a la sumilla de establecido en el plan curricular.					
3	Los sílabos de tus asignaturas los presentas oportunamente a la secretaria del departamento académico, para que luego sea entregado a los alumnos.					
4	El primer día de clase, presentas los sílabos a tus alumnos y les explicas su contenido y la metodología correspondiente.					
5	Al final de la presentación y explicación del sílabo, si hubiera sugerencia de los alumnos, lo consideras para reformularlos.					
II	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS					
6	En el desarrollo de tus clases empleas métodos didácticos adecuados y eficientes y ello permite que los estudiantes asimilen la información impartida.					
7	Al realizar la secuencia de enseñanza, desarrollas procedimientos didácticos adecuados como la exposición demostrativa y la propedéutica y ello permite una mejor asimilación.					
8	En el desarrollo de tus clases aplicas técnicas didácticas pertinentes como la lluvia de ideas, el debate dirigido, la exposición de los alumnos y ello permite que asimilen la información impartida.					
9	En el desarrollo de tus clases facilitas el empleo de a la mesa redonda, el seminario, el fórum, etc. y ello posibilita un aprendizaje más dinámico e interactivo.					
10	Como docente innovador promueves que los estudiantes desarrollen actividades didácticas adecuadas como trabajos de investigación tanto individuales como grupales.					

III	MEDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS					
11	Como docente de las asignaturas a tu cargo clasificas los medios y materiales didácticos de acuerdo a las asignaturas, y temas que te toca desarrollar en clase.					
12	Para el desarrollo de tus clases realizas la selección adecuada de los medios y materiales didácticos con la finalidad de que tu trabajo en el aula sea más eficiente.					
13	Como docentes de aula demuestras que sabes diseñar y elaborar los medios y materiales didácticos según la naturaleza del curso y de los temas en desarrollo.					
14	Como docente de la asignatura a tu cargo, sabes utilizar los medios y materiales didácticos, según la naturaleza del curso y de los temas programas en clase.					
15	Promueves que los estudiantes a tu cargo empleen los medios y materiales didácticos según las características del tema de sus exposiciones.					
IV	EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE					
16	Como docente de la asignatura planificas las actividades de evaluación y ello le parece que es oportuno pues no perjudica sus resultados académicos.					
17	Como docente de la asignatura estableces criterios de evaluación con anticipación a sus actividades evaluativas y ello te parece que es oportuno, pues facilita obtener buenos resultados.					
18	Aplicas técnicas de evaluación pertinentes, previstas con anticipación a tus actividades de evaluación y eso facilita obtener buenos resultados académicos al ser evaluados.					
19	Utilizas instrumentos de evaluación diseñados con conocimientos técnicos de evaluación con anticipación a sus actividades de evaluación.					
20	Dependiendo de los resultados de la evaluación que obtienes, realizas acciones de retroalimentación y ello mejora el rendimiento académico de los alumnos.					

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALORACIÓN CUALITATIVA	PUNTAJE
a	Siempre	Muy bueno	5
b	Casi siempre	Bueno	4
c	A veces	Regular	3
d	Casi nunca	Deficiente	2
e	Nunca	Muy deficiente	1

El investigador

DR. AURELIO REMY GONZALEZ CASTILLO
ASESOR

M(o). ALEJANDRO OCROSPOMA GARAY
PRESIDENTE

M(o). HERCULANO CARLOS LECCA
SECRETARIO

M(o). LUIS ALBERTO MATOS PINEDA
VOCAL