

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD JOSE
FAUSTINO SANCHEZ CARRION-HUACHO**

PRESENTADO POR:

Cano Huasupoma, Ronmy Nathaly

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA**

M(o) Santos Palomino, Esperanza

HUACHO – 2021

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD JOSE
FAUSTINO SANCHEZ CARRION-HUACHO**

CANO HUASUPOMA RONMY NATHALY

TESIS DE MAESTRIA

M(o) ESPERANZA SANTOS PALOMINO

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION

UNIVERSITARIA

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres que con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo, por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

ÍNDICE

Caratula	I
Título.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Índice.....	V
Resumen.....	VI
Abstrac.....	VII
Introduccion.....	VIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	4
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7

1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.5 Delimitaciones del estudio	9
1.6. Viabilidad del estudio.....	9

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1. Investigaciones internacionales	11
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	12
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases Filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	22
2.5 Hipótesis de la investigación.....	24
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específicas.....	24
2.6 Operacionalizacion de las variables	25

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño metodológico.....	28
3.2	Población y muestra	28
3.2.1	Población	28
3.2.2	Muestra	229
3.3	Técnica de recolección de datos	29
3.4	Técnicas para el Proceso de la Información.....	29

CAPÍTULO IV:

Resultados

4.1	Análisis de los Resultados	28
4.2	Contrastación de Hipótesis	29

CAPÍTULO V:

Discusión

5.1	Discusión de los Resultados.....	27
-----	----------------------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones.....	44
6.2	Recomendaciones.....	45

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1.	Fuentes bibliográficas	47
5.2.	Fuentes hemerográficas	47
5.3.	Fuentes electrónicas	48

ANEXOS

	Anexos.....	51
3.4	Matriz de consistencia.....	54

RESUMEN

Hoy en día uno de los objetivos de la educación superior es formar personas líderes y críticos para que puedan asumir cargos directivos y tener la capacidad de tomar decisiones en momentos determinados, esta formación se debe de dar desde el ámbito escolar y ser reforzado en las universidades, un líder es el que lleve al éxito una institución, pero si no hay un líder quien dirija asertivamente el futuro sería incierto, en la universidad que se eligió voluntariamente por la investigadora se observó falta de liderazgo por la autoridad de la facultad los resultados que se puede evidenciar es el rompimiento de relaciones humanas entre los docentes, para obtener los resultados se aplicó una investigación descriptiva porque se hará una compilación de información y la relacionamos con el desempeño de los maestros, se obtuvo la información necesaria en bibliografías y vía internet pudiendo elaborar el marco teórico que sustenta la investigación, se pudo apreciar la relación directa con las dimensiones consideradas.

En la dimensión autoridad democrática según los instrumentos empleados fue la más aceptada por la muestra seleccionada, sugiriendo que es la mejor forma de liderar una institución utilizando estrategias de equipo de trabajos.

Palabras Claves: Liderazgo, Desempeño, Aprendizaje

ABSTRAC

Nowadays one of the objectives of higher education is to train leaders and critics so that they can assume managerial positions and have the ability to make decisions at certain times, this training must be given from the school environment and be reinforced in universities , a leader is the one that will lead to the success of an institution, but if there is no leader who directs the future assertively it would be uncertain, in the university that was voluntarily chosen by the researcher there was a lack of leadership by the authority of the faculty the results that It can be evidenced is the breakdown of human relations between teachers, to obtain the results a descriptive investigation was applied because a compilation of information will be made and we relate it to the performance of teachers, the necessary information was obtained in bibliographies and via the Internet being able to to elaborate the theoretical framework that supports the research, the re direct relationship with the dimensions considered.

In the democratic authority dimension, according to the instruments used, it was the most accepted by the selected sample, suggesting that it is the best way to lead an institution using work team strategies.

Keywords: Leadership, Performance, Learning

INTRODUCCION

La conducción de un grupo humano necesita de un líder que los conduzca al logro de un bien común, donde todos compartan responsabilidades y se sientan identificados con su institución, para ello se consideran muchos aspectos como el desempeño de los integrantes del grupo, la investigación busca la relación entre estos temas de trascendencia para la facultad de educación para ello se ha dividido en cinco capítulos teniendo en cuenta el reglamento para la elaboración de los trabajos de investigación.

El planteamiento de la problemática es el inicio para toda investigación, es el punto de partida para buscar las causas y plantear objetivos para llegar a un fin, la parte de la justificación debe reflejarse en lo que se desea lograr.

La recopilación de la teoría relacionado a los temas formaran parte del marco teórico que sustentara el trabajo, se expondrán las hipótesis y la definición de los términos.

Para buscar la información y tabular los resultados se elaboraron los instrumentos teniendo en cuenta las características de la muestra, la metodología es la parte que guiara a obtener los resultados más confiables.

Los resultados se consideraran en el capítulo cuarto, de acuerdo a ellos se darán las conclusiones y recomendaciones.

La parte de la bibliografía debe estar referenciada de acuerdo a las normas APA.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La inquietud nace por los constantes problemas existentes con los docentes existiendo pequeños grupos políticos dentro de la facultad lo cual no permite el avance de nuestra acreditación sumamos en este problema a la autoridad máxima en el momento que se planteó este trabajo donde faltó liderazgo para determinar estrategias de integración, si bien es cierto en este momento la nueva autoridad que asumió le toca asumir un gran reto para mejorar los aspectos negativos y reforzar las cosas positivas dentro de nuestra facultad.

El liderazgo se define como un proceso cuyo fin es influenciar sobre las actividades que practica o hace una persona o un grupo de personas y que tiene como objetivo cumplir una meta. (Martínez, 2012).

Por otro lado, el liderazgo también se puede definir las capacidades que se tiene para poder influenciar o servir como inspiración para otras personas a conseguir sus objetivos ya sean a nivel personal como a nivel grupal. (Bonifaz, 2012)

Hoy en día es muy resaltada la necesidad que existe por un adecuado liderazgo a nivel educativo, pues se acepta que su práctica forma parte de un elemento importante en lo que significa avance dentro de un proceso de aprendizaje dentro y fuera de las aulas, y que aporta mucho en el desarrollo de los estudiantes. (Bonifaz, 2012)

La presente tesis tiene como fin principal desarrollar y mejorar la educación a nivel de la facultad, tanto como para los estudiantes y para los maestros.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo delegativo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autocrático y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

¿Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo delegativo y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo autocrático y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo democrático y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

1.4 Justificación de la investigación.

1.4.1 Justificación teórica.

La importancia teórica de nuestra tesis, es conocer según conceptos investigados de qué manera y en qué forma se ve relacionada el liderazgo directivo que es la persona que conduce la facultad para mejorar la calidad de la educación con el desempeño académico de los maestros teniendo en cuenta las condiciones motivacionales, afectivas y sociales de ellos.

1.4.2 Justificación práctica.

Hasta la actualidad en nuestra realidad se desconoce cuál es el grado de influencia que tiene el liderazgo en el desempeño de los maestros de nuestra casa superior de estudios, por ello se justifica nuestro trabajo.

1.4.3 Justificación metodológica.

Nuestra justificación metodológica se basa en que nuestro trabajo es de tipo descriptivo, esto significa que el fin es describir una realidad para presentarla tal y como se ve, sin tratar de cambiarla ni manipularla, en cuanto a nuestro trabajo se busca exponer los beneficios que se observan en los niños tras el empleo de los juegos libres en los diversos sectores que hay en el aula desde la vista de los maestros.

1.4 Delimitación del estudio.

La universidad se encuentra ubicado en la ciudad de Huacho al norte de la capital del Perú, es una localidad hospitalaria, la población en su mayoría se dedica a la pesca y agricultura, es

la única universidad nacional en esta parte de la región por lo tanto la economía de esta comunidad se mueve gracias a ella, albergando a más de diez mil alumnos de diversos lugares, el estudio de este trabajo se aplicó en la universidad en mención.

Viabilidad del estudio.

La tesis fue factible en su ejecución desde la planificación hasta su culminación la cual fue avalada logísticamente por le investigadora con la finalidad de aportar información para mejorar la educación con nuevas estrategias académicas, para ello se formó grupos de trabajo para la aplicación de los diversos instrumentos elaborados para obtener resultados confiables los cuales servirán de antecedentes para las nuevas investigaciones que hagan en el futuro de acuerdo s este tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

✓ Investigaciones Internacionales

Subaldo (2012), muestra su preocupación referente a este tema un factor importante dentro de una organización como es el desempeño del maestro clave esencial para perfeccionar el ámbito educativo, el autor muestra su preocupación cómo se siente el profesor esto conlleva a grandes resultados ´positivos o negativos, mientras el docente se sienta satisfecho su enseñanza será mejor pero si se percibe un desgaste se verá reflejado en el rendimiento de sus alumnos los resultados observados en la presente investigación se refirma la hipótesis inicial que afirma que las buenas experiencias vividas por los maestros durante la ejecución de su carrera les produce placer y satisfacción tanto a nivel personas como profesional, lo cual de todas maneras influyen en la forma de su enseñanza y por lo tanto en el aprendizaje de sus estudiantes, pero también analizando el otro lado vemos que las experiencias negativas que han podido experimentar producen insatisfacción también en el ámbito personal y profesional causando muchas veces en ellos arrepentimiento de haber elegido su carrera, todo ello se ve reflejado en su bajo nivel de enseñanza, creando una cadena de desgano y mal aprendizaje en sus alumnos. Como se observa las experiencias por las cuales atraviesan los docentes son parte fundamental a la hora que ellos transmiten sus conocimientos y por ende el aprendizaje de los estudiantes.

Rodríguez, Retamal, Lizana, Cornejo (2008). El clima que debe haber en una organización debe contar con las condiciones adecuadas para la satisfacción del personal, mientras los colaboradores estén contentos con lo que hacen la producción será mejor, se debe buscar la identificación de estos con su lugar de trabajo y el desempeño será mejor, este trabajo se aplicó en una empresa chilena donde el ambiente de trabajo era rígido y los trabajadores no rendían lo suficiente por tener sobre sus hombros una política autoritaria e impositiva, queda claro que los temas de este trabajo como es el clima laboral como factor fundamental para una

mejor producción está íntimamente ligado con la satisfacción de los colaboradores y la forma en cómo se desempeñan dichos trabajadores aún no está del todo claro, por lo cual nuestra tesis busca dar a conocer si hay una asociación entre los temas ejes de esta investigación. Luego del desarrollo de la tesis se evidencio que efectivamente existe una directa e importante conexión entre los temas propuestos para la mejora de cualquier empresa o corporación, pues la materia prima es el hombre y este debe tener las condiciones necesarias para que se sienta parte de esta, por otro lado se evidencio que cuando existen conflictos dentro de una institución laboral, el desempeño y la producción de ellos decae y como consecuencia no se llegan a cumplir con los objetivos establecidos en un inicio.

Álvaro, Selín, Saelzer (2007), La educación es la clave del éxito y para ello existen muchos factores para lograrlo, el desempeño docente es uno de los más importantes porque es visto como una problemática actual por los cambios constantes en los enfoques pedagógicos volviéndose un desafío y un reto frente a las evaluaciones de hoy en día, esta investigación se aplicó en Chile con los resultados: es importante resaltar que para que nosotros podamos evaluar el desempeño docente de un maestro, debemos conocer los resultados de éstos que se reflejan en la evaluación de los conocimientos adquiridos en el trabajo en equipo de los alumnos por lo tanto en el desarrollo de sus evaluaciones. Cuando el desempeño de los maestros mejora se ve reflejado en el interés de los alumnos, las clases se vuelven más dinámicas, los alumnos dejan su lugar de espectador para volverse en personas más activas, los cuales son capaces de dar sus opiniones y decir sus inquietudes.

✓ **En el ámbito Nacional**

Bellido (2011), nos muestra su tesis, la cual tiene como objetivo dar a conocer la relación del desempeño que está ligado al rol que debe tener un docente para cumplir adecuadamente sus funciones y de esta manera su rendimiento en la parte académica mejorara, este trabajo se evidencio en una universidad de nuestro país, se estudió a 48 alumnos, y la herramienta

utilizada fue la encuesta y a la entrevista, la investigación fue de tipo descriptiva no correlacional y se llegaron a las siguientes conclusiones: Tras los análisis estadísticos de la presente tesis se concluyó que el desempeño docente es sumamente importante para elevar el nivel educativo de los estudiantes, sobre todo ahora que estamos en miras a la acreditación de la presente casa superior de estudios. Para que los docentes logren mejorar su desempeño docente debe estar actualizándose constantemente, debe conocer una metodología de enseñanza que despierte el interés de los alumnos para aprender y mejorar su nivel de conocimiento.

2.2 Bases teóricas.

Fundamentación Epistemológica

Esta fundamentación tiene como base al cómo podemos transmitir nuestras enseñanzas como maestro a nuestros alumnos en las diversas áreas según la currícula, es decir como influye el liderazgo directivo en la forma en que se desenvuelve un profesor, en la cual no nos basaremos sólo en un fundamento o respaldo teórico sino práctico. (Martínez, 2012)

Fundamentación pedagógica.

Desde épocas pasadas el maestro era la única persona que participaba activamente en las diversas clases que se impartían, su palabra era ley y raramente alguien lo cuestionaba, en la actualidad el alumno tiene una función más participativa, el conocimiento lo adquieren mediante su experiencia, y son capaces de preguntar sus dudas y decir su opinión, para ello son los niños los que aprenderán mediante la práctica, el docente tendrá un papel más moderador y debe respetar y escuchar a sus alumnos, su liderazgo será una forma importante para ser guía de los alumnos. (Martínez, 2012)

Fundamentación Sociológica

El área de la sociología permite que comprendamos el impacto social que ha de tener nuestra investigación, quedando evidenciado la seriedad con la que estos temas son tomados en la

actualidad ya que ayudan a mejorar el nivel educativo de los estudiantes, o de las instituciones educativas, teniendo en cuenta que de ello depende el futuro del país. (Martínez, 2012)

Fundamentación teórica

La fundamentación teórica del presente trabajo de investigación está basada en la elaboración de estrategias de enseñanza, los cuales son procedimientos de los que se guía el docente para promover el logro de los objetivos de un aprendizaje significativo en los estudiantes. (Martínez, 2012)

Variable: El liderazgo

El liderazgo es una forma de influencia que se transmite a través de las distintas formas de comunicación cuyo fin principal es la obtención de una o muchas metas, cuando hablamos de grupos de personas u organizaciones es necesario resaltar la presencia de un líder quien será el dirigente y lo llevará al éxito si cumple correctamente su función. (Pinto, 2012)

El liderazgo también se puede definir como un proceso cuyo objetivo es dirigir a un grupo de personas según un mismo lineamiento y los mantiene en armonía, se dice que este proceso se dio con éxito cuando se logra con las metas trazadas con la ayuda de todo el equipo de trabajo, todo este grupo debe dejarse influenciar por la normas propuestas por el líder y seguir sus ideas. (Manes, 2011)

Para otro autor, hablar de liderazgo en nuestros tiempos donde todo se ha tecnificado y el hombre está pendiente de la computadora y las redes sociales ser líder es mantener una impecable modelo de vida por ser un ejemplo a seguir por consiguiente debe tener la capacidad para de ser líder, que en primer lugar cumple con el requisito de ser una persona eficaz y que pueda manejar de la misma forma a un grupo de personas, si el liderazgo es fuerte entonces las metas serán altas, pero si por el contrario el liderazgo es débil las metas serán difíciles de

alcanzar, es por ello que cuando suceden problemas dentro de una organización, lo primero que se hace es buscar a nuevos líderes. (Robbins, 2008)

Liderazgo Directivo:

El liderazgo de tipo directivo es una forma de liderazgo tomado por una persona que es llamada líder, y entre sus funciones principales es transmitir a los empleados la función de cada uno, que es lo que tiene que hacer y además de eso cómo deben hacerlo para poder lograr las metas que tienen como organización, en otras palabras utiliza la autoridad que se le da para dirigir a los empleados. (Robbins, 2008)

Características Generales del Liderazgo directivo.

- Una persona que es un líder tiene como función principal guiar a un grupo de personas, para ello debe planificar sus estrategias, organizarlas, buscar información para tener un sustento, tener la capacidad de evaluar, y sobre todo motivarlos.
- Un líder debe ser capaz de reconocer sus propias debilidades y sus fortalezas, además también las de sus demás compañeros para poder guiarlos, debe trabajar arduamente en minimizar las debilidades del resto, tiene la capacidad de autoevaluarse, autocriticarse y reconocer hacia donde se quiere llevar a la organización.
- Un buen líder es aquel que trabaja en sociedad pero que además es capaz de ser emocional, las personas que conforman el grupo tiene una forma de afecto diferente a la del líder, ya que éste último sabe controlar sus sentimientos.
- El líder se identifica como un equipo, deja de ser el mismo por pensar en quienes somos.
- Las características personales de un líder son paciencia, responsabilidad, disciplina, ética, estar en constante aprendizaje, competente, extrovertido y eficaz. (Zayas & Cabrera, 2006)

Estilos de Liderazgo

Se plantearon seis tipos de liderazgo, los cuales se definen a continuación:

- 1._ El estilo de tipo coercitivo: en este tipo de estilo no ha demostrado dar buenos resultados, ya que el líder siempre trata de imponerse y exige que se actúe como a él le parezca mejor sin importar la opinión del resto
- 2._ El estilo de tipo orientativo: este tipo de liderazgo es el más usado ya que demuestra mejores resultados, ya que orienta con más claridad al equipo de trabajo, los motiva con su propio trabajo.
- 3._ El estilo de tipo capacitador: en este tipo de estilo, el líder es capaz de identificar en cada trabajador sus debilidades y fortalezas, y su trabajo está orientado a objetivos personales y al bienestar como organización.
- 4._ El estilo afiliativo: este tipo de estilo es lo contrario al líder coercitivo éste tipo piensa que las personas son primero y que se les debe dar la prioridad.
- 5._ El estilo de tipo participativo: este tipo de líder invierte su tiempo en escuchar las ideas del resto del equipo y la toma en cuenta, con ello se gana la confianza, el empeño y el compromiso del resto, creando un buen ambiente de trabajo. (Valle, 2009)

Enfoques Teóricos del Liderazgo Directivo.

Existen actualmente tres tipos de enfoques en lo que se refiere al liderazgo, en primer lugar mencionaremos al conductual o también llamado de las características en la cual se señalan las formas de comportamientos, en segundo lugar al situacional o también llamado de contingencia y por último el emergente. (Valle, 2009)

✓ **Enfoque conductual.**

Este tipo de enfoque trata de conocer la forma en que el líder dirige una organización mediante el análisis de sus características, sus rasgos y forma de conducta, dentro de las teorías que existe de este enfoque, se muestran a dos tipos de líderes, a los que se preocupan y escuchan al resto y al opuesto de éste, el que solo ve por sus intereses, también los divide en el liderazgo democráticos, en donde los empleados tienen derecho a elegir sus decisiones por mayoría y al líder ausente (Valle, 2009)

Enfoque situacional.

El líder que pone en práctica este tipo de enfoque, es aquel que tiene la capacidad de tener distintas formas de conducta, y esta varía de acuerdo a la situación en la que se encuentra, teniendo así una mente más abierta, con la capacidad de responder ante diversas situaciones y siempre con la idea de cumplir los objetivos que inicialmente se propone. (Valle, 2009)

Enfoques emergentes.

El estudio de liderazgo bajo este enfoque tiene una idea más actual, dándole mucha importancia a los valores, y a lo moral, con excelentes resultados, contribuye a un correcto desempeño del líder así como también a al desempeño de los demás miembros del equipo, con ello se mejora el desarrollo de la organización de una forma más integral y completa. (Valle, 2009)

Dimensiones de la Variable Liderazgo Directivo

Se presenta a continuación tres tipos de líderes:

- El líder autocrático:

Este tipo de líder siempre está dando órdenes y por ende esperando que se cumplan, a su vez es una persona flexible y siempre esta con actitud positiva ante las adversidades, siendo capaz de reconocer y recompensar a los buenos elementos como también castigando a los que no cumplen con lo establecido.

- Líder democrático:

Este tipo de líder, antes de tomar alguna decisión primero las consulta con el resto del equipo, haciendo que éstos participen activamente, aquí encontramos a aquel líder que no inicia ninguna acción sin la presencia del resto y aquel que toma una decisión pero igual le consulta al resto cuál es su opinión.

- Líder de rienda suelta:

Este tipo de líder les da cierta autonomía a sus subordinados, logrando casi siempre los objetivos planteados, y casi siempre es gracias al aporte y trabajo de los demás, es por ello que los ve como un apoyo para el trabajo. (Bonifaz, 2012)

Variable Desempeño Docente.

El desempeño docente se refiere no sólo a la actividad remunerada que hacen los maestro en una determinada institución, también se refiere al tipo de actividad q hacen y a la calidad del servicio que brindan, de cómo la realizan, ésta actividad es sumamente importante ya que ayuda a la sociedad en la formación de niños, jóvenes y personas en general. (Montalvo, 2011)

El desempeño docente se mide de acuerdo a la calidad de enseñanza de los maestros, con nuevas maneras de trabajo que propicien la participación activa de los estudiantes con nuevas propuestas que conduzcan a la construcción de nuevos conocimientos de los estudiantes, padres y equipo de trabajo dentro de la institución, y para ello se pueden calificar ciertas características como son: su forma de actuar dentro de su centro de labores, su puntualidad, la forma en que se desenvuelve y comporta, sus ganas de trabajar, su disposición a mejorar constantemente, el compromiso que asume con la institución, su pedagogía, etc. (Montalvo, 2011)

Además la forma de desenvolverse de un maestro, combina la forma didáctica de su enseñanza a nivel educativo como también su disposición para poder orientar correctamente a sus alumnos, controlarlos, guiarlos por el buen camino, evaluar su proceso de aprendizaje, ayudarlo al desarrollo de sus tareas, preocuparse por sus estados de ánimos, ayudarlo en sus problemas entre otras. (Ponce, 2011)

Perfil del Docente.

Un docente es una persona que representa la pieza principal es el desarrollo de nuevas estrategias para el perfeccionamiento de una mejor educación, estas nuevas ideas llevaran a motivar a los estudiantes a la investigación y a propuestas de nuevos enfoques, es el enlace necesario para que los conocimientos se brinden y se capten por parte de los estudiantes y exista un desarrollo a nivel institucional. (Ponce, 2011)

Indicadores del Desempeño Docente.

La evaluación hacia los maestros, son una pieza clave para la evaluación de su actividad dentro de las aulas, para un correcto funcionamiento del proceso educativo, para ello existen tres vértices importantes, los cuales son la evaluación de los maestros, la mejora y el desarrollo del nivel profesional del maestro y la buena calidad del centro educativo, todas son sumamente

importantes para verse de forma concreta un correcto triángulo de gestión educativa. (Mateo, 2005)

Evaluar el desempeño docente es un proceso que se da de forma sistemática, mediante las cuales obtendremos información válida y confiable, cuyo objetivo principal es conocer el verdadero efecto educativo que se tiene sobre los estudiantes, cuando se da de forma correcta el alumno será capaz de demostrar sus capacidades pedagógicas, expresar sus emociones, y lograr un aprendizaje innato, además el maestro tendrá mayor responsabilidad en lo laboral, y logrará tener buenas relaciones interpersonales en su centro de labores. (Mateo, 2005)

También la valoración del trabajo docente se puede conceptualizar como un grupo de mecanismos cuyo fin es determinar el nivel en que los maestros ayudan a lograr los estándares que se requieren para el correcto desenvolvimiento de su cargo o rol dentro de la institución así como el logro de sus objetivos. (Murillo & Cuenca, 2007)

Funciones del Desempeño Docente

En la actualidad se han implementado muchas formas para poder evaluar el desempeño de los maestros dentro de la institución, cuyo fin principal es mejorar el proceso de formación de sus alumnos, y que además los maestros tomen más conciencia de la importancia de éste. (Mateo, 2005)

- Función educativo:

La función educativa permite que el maestro pueda conocer cómo se percibe su desarrollo laboral, y de ésta manera poder mejorar y cambien sus deficiencias. (Valdés, 2012)

- **Función desarrolladora:**

La función desarrolladora, le permite al profesor madurar laboralmente y ser consciente de las cosas tanto positivas que realiza como las negativas dentro de su enseñanza, con el estar constantemente evaluándose a sí mismo con una visión crítica. (Valdés, 2012)

Dimensiones del Desempeño Docente

- **Dimensión Pedagógica.**

La capacidad pedagógica es un dominio principal y a la vez complejo de todo el desarrollo humano, su correcta realización tiene como base el desarrollo de la metodología científica puesta en práctica en la formación de los alumnos, dando conocimientos bien sustentados, desarrollando sus capacidades y habilidades a nivel pedagógico. (Valdés, 2012)

Los maestros deben tener como características principales el ser competentes y tener la capacidad de asumir la responsabilidad de los que significa ser un docente, y ello significa ser el actor principal en lo que respecta a la transformación de la educación de acuerdo a los cambios de la sociedad con la finalidad de llegar a una eficaz enseñanza con nuevos aportes e ideas que vayan de la mano con los cambios que se vienen dando en el mundo. (Valdés, 2012)

El desempeño docente implica manejar un dominio a nivel tecnológico, tener un sustento científico, ser responsable a la hora de realizar sus funciones, tener buenas relaciones interpersonales en su centro de labores, y formar a los alumnos con valores éticos y don de servicio. (Valdés, 2012)

- **Dimensión metodológica**

El maestro cumple un rol muy importante en el proceso de enseñanza, ya que desarrollará una serie de estrategias, metodologías, y actividades que tiene como fin que el alumno

aprenda bases teóricas para obtener el logro de las competencias que se plantean, usando como herramientas a la creatividad, y la motivación. (Valdés, 2012)

Estrategias Metodológicas Enseñanza

Las clases no se imparten de una manera repetitiva en todos los centros educativos, sino que cada clase es única, las estrategias didáctica de cada docente son distintas pero con el único fin de dar lo mejor a los alumnos y que estos aprendan de manera correcta y dinámica, aunque existe una variación de acuerdo al número de estudiantes que hay dentro de un aula, el tipo de infraestructura del aula y los materiales con los que se cuentan. (Martínez, 2005)

El Docente y los Recursos Didácticos.

Los materiales didácticos con instrumentos que ayudan al maestro para su correcta enseñanza, despertando el interés de los alumnos por aprender, con ello permite a los estudiantes captar la información correcta y verdadera mediante actividades directas que nos permitan lograr los objetivos planteados por el currículo. (Ponce, 2011).

2.3. Definición de términos básicos.

El liderazgo

El liderazgo es una forma de influencia que se transmite a través de las distintas formas de comunicación cuyo fin principal es la obtención de una o muchas metas, cuando hablamos de grupos de personas u organizaciones es necesario resaltar la presencia de un líder quien será el dirigente y lo llevará al éxito si cumple correctamente su función. (Pinto, 2012)

Liderazgo Directivo:

El liderazgo de tipo directivo es una forma de liderazgo tomado por una persona que es llamada líder, y entre sus funciones principales es transmitir a los empleados la función de cada uno, que es lo que tiene que hacer y además de eso cómo deben hacerlo para poder lograr las metas que tienen como organización, en otras palabras utiliza la autoridad que se le da para dirigir a los empleados. (Robbins, 2008)

Desempeño Docente.

El desempeño docente se refiere no sólo a la actividad remunerada que hacen los maestros en una determinada institución, también se refiere al tipo de actividad que hacen y a la calidad del servicio que brindan, de cómo la realizan, ésta actividad es sumamente importante ya que ayuda a la sociedad en la formación de niños, jóvenes y personas en general. (Montalvo, 2011)

Capacidad Pedagógica.

La capacidad pedagógica es un dominio principal y a la vez complejo de todo el desarrollo humano, su correcta realización tiene como base el desarrollo de la metodología científica puesta en práctica en la formación de los alumnos, dando conocimientos bien sustentados, desarrollando sus capacidades y habilidades a nivel pedagógico. (Valdés, 2012)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

La percepción del liderazgo delegativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

La percepción del liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

La percepción del liderazgo democrático se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

2.5. Operacionalización de variables.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
Liderazgo Directivo	<p>El liderazgo de tipo directivo es una forma de liderazgo tomado por una persona que es llamada líder, y entre sus funciones principales es transmitir a los empleados la función de cada uno, que es lo que tiene que hacer y además de eso cómo deben hacerlo para poder lograr las metas que tienen como organización, en otras palabras utiliza la autoridad que se le da para dirigir a los empleados. (Robbins, 2008)</p>	<p>Autoritario coercitivo</p> <p>Autoritario benevolente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explotador. • Comunicación no horizontal. • Permite delegar un poco. • Relaciones precarias. 	Ficha de observación
	<p>El desempeño docente se refiere no sólo a la actividad remunerada que hacen los maestro en una determinada institución, también se refiere al tipo de actividad q hacen y a la calidad del servicio que brindan, de cómo la realizan, ésta actividad es sumamente importante ya que ayuda a la sociedad en la formación de</p>	<p>Consultivo</p> <p>Participativo</p> <p>Capacidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipos • Recompensas materiales y sociales • Descentralizado en su totalidad • Comparte toda información • Confianza mutua <p>-Aplica nuevas estrategias de trabajo.</p>	Ficha de observación

Desempeño docente	niños, jóvenes y personas en general. (Montalvo, 2011)	Pedagógicas . Emocionalidad Relaciones interpersonales	-Maneja los medios tecnológicos para la enseñanza -Demuestra equilibrio emocional -Demuestra empatía con sus estudiantes. -Demuestra ser líder en su materia. -Practica con el ejemplo en el aula.	Ficha de observación
-------------------	--	---	--	----------------------

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de la Investigación

El tema planteado liderazgo directivo se enmarca en el tipo de liderazgo que predomina en la facultad haciendo una recopilación de información de tipo descriptiva y buscaremos su constante acercamiento con el desempeño docente.

3.1.2. Diseño de la investigación

Planificar las estrategias que utilizaremos para la investigación al hacer una compilación de información en base a los temas escogidos no será experimental puesto que no trabajaremos con grupos de control sino correlacional, cuando describamos dos variables siempre se buscare su relación entre ellas en una tesis descriptiva.

3.2 Población y muestra

La totalidad del universo que están inmersos en una sola organización viene hacer la población del cual nos valemos para la investigación en este caso tomaremos la totalidad de catedráticos que dictan en la facultad que son 148 docentes que dan cátedra en toda las especialidades de las facultad que será el 100%, el cual será mi población y muestra debido a la cantidad de docentes.

3.3. Técnicas a emplear

Existen diversas técnicas para la aplicaciones los instrumentos de acuerdo a las características de la muestra en este caso por tratarse de una muestra de personas adultas y de acuerdo a labor que desempeñan se ha considerado la ejecución de encuestas con preguntas claras que nos conlleven a tener resultados precisos con un mínimo margen de erro

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Liderazgo delegativo		4	Bajo	6 -9
			Moderado	6 -10
			Alto	09 -15
Liderazgo autocrático		4	Bajo	6 -9
			Moderado	6 -10
			Alto	09 -15
Liderazgo democrático		4	Bajo	6 -9
			Moderado	6 -10
			Alto	09 -15
Liderazgo directivo		12	Bajo	10 -23
			Moderado	21 -35
			Alto	30 -40

Tabla 2

Variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Capacidades Académicas		4	Bajo	6 -9
			Moderado	6 -10
			Alto	09 -15
Material Educativo		4	Bajo	6 -9
			Moderado	6 -10
			Alto	09 -15
Estrategias Metodológicas		4	Bajo	6 -9
			Moderado	6 -10
			Alto	09 -15
Desempeño docente		12	Bajo	12 -23
			Moderado	24 -35
			Alto	36 -48

CAPITULO IV
RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

TABLA 3

Liderazgo directivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	27	18,2	18,2	18,2
Bajo	35	23,6	23,6	41,9
Moderado	86	58,1	58,1	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

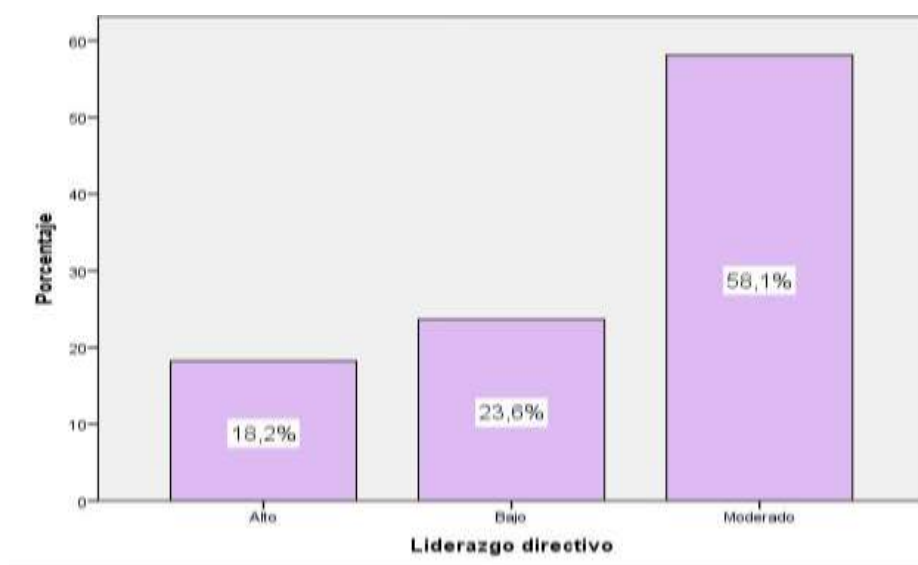


Figura 1

De esta primera imagen se dice que existe un 58,1% de docentes de la muestra presentan un nivel promedio referido variable liderazgo directivo, mientras que un 23,6% alcanzaron un grado mínimo y por último un 18,2% tienen un grado elevado.

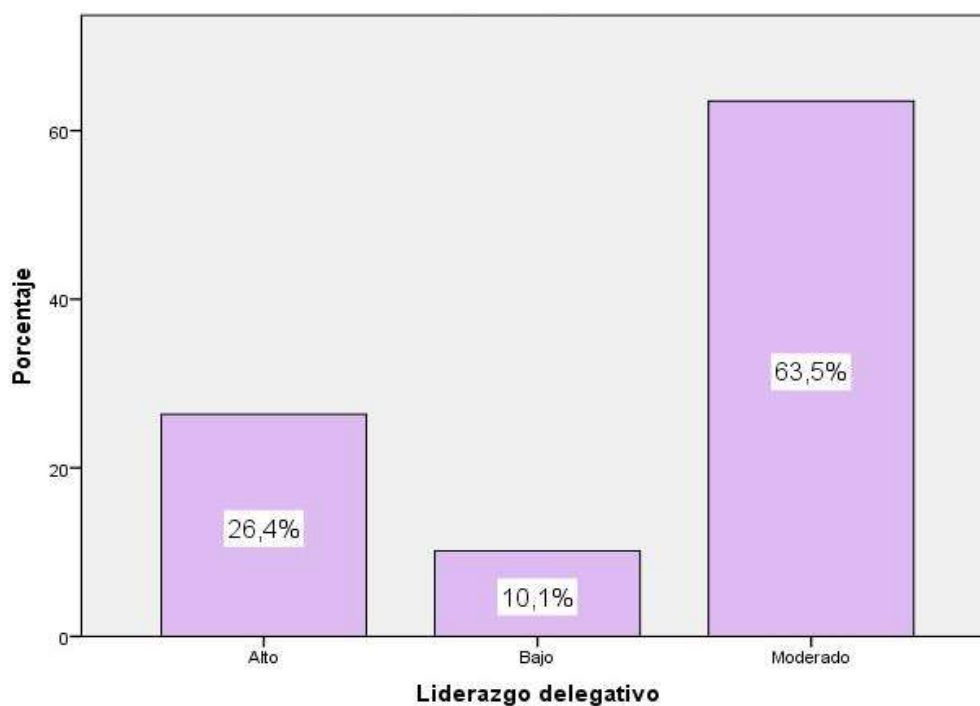
CUADRO 4

Liderazgo delegativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	39	26,4	26,4	26,4
Bajo	15	10,1	10,1	36,5
Moderado	94	63,5	63,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 2



De esta segunda imagen se dice que existe un 63,50% de docentes de la muestra presentan un nivel promedio referido a la dimensión liderazgo delegativo, mientras que un 26,4% alcanzaron un grado alto y por último un 10,1% tienen un grado mínimo.

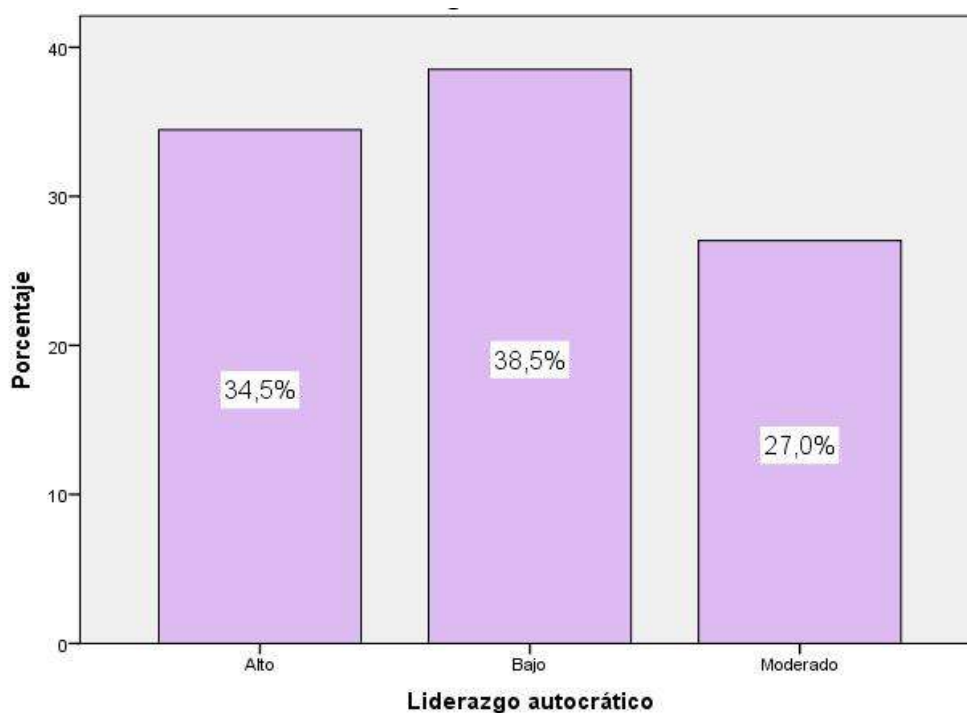
CUADRO 5

Liderazgo autocrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	51	34,5	34,5	34,5
Bajo	57	38,5	38,5	73,0
Moderado	40	27,0	27,0	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 3



De esta tercera imagen se dice que existe un 38,5% de docentes de muestra presentan un nivel bajo referido a la dimensión liderazgo autocrático, mientras que un 34,5% alcanzaron un grado alto y por último un 27,0% tienen un grado moderado.

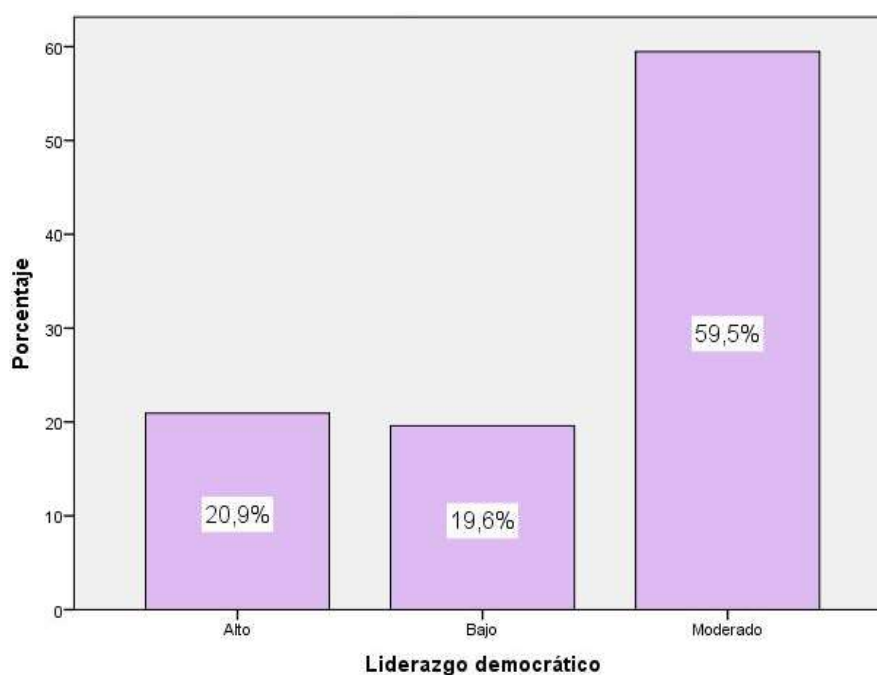
CUADRO 6

Liderazgo democrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	31	20,9	20,9	20,9
Bajo	29	19,6	19,6	40,5
Moderado	88	59,5	59,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 4



De esta cuarta imagen se dice que existe un 59,5% de docentes de la Muestra presentan un nivel moderado referido a la dimensión liderazgo democrático, mientras que un 20,9% alcanzaron un grado alto y por último un 19,6,0% tienen un grado mínimo.

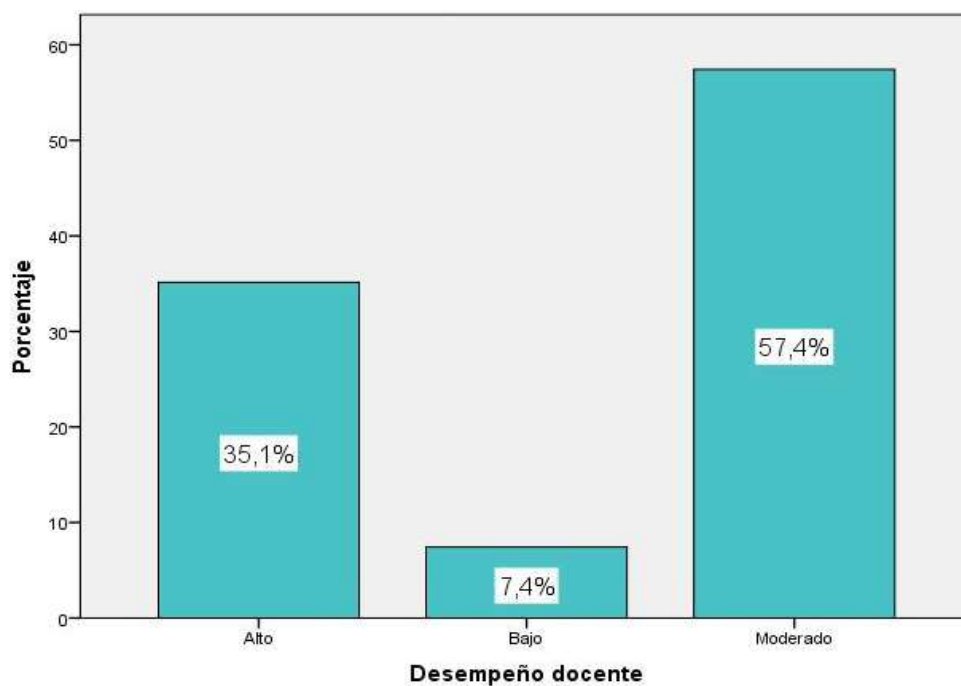
CUADRO 07

Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	52	35,1	35,1	35,1
Bajo	11	7,4	7,4	42,6
Moderado	85	57,4	57,4	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 5



De esta quinta imagen se dice que existe un 57,4% de docentes de la muestra presentan un nivel moderado en la variable desempeño docente, mientras que un 35,1% alcanzaron un grado alto y por último un 7,4% tienen un grado mínimo.

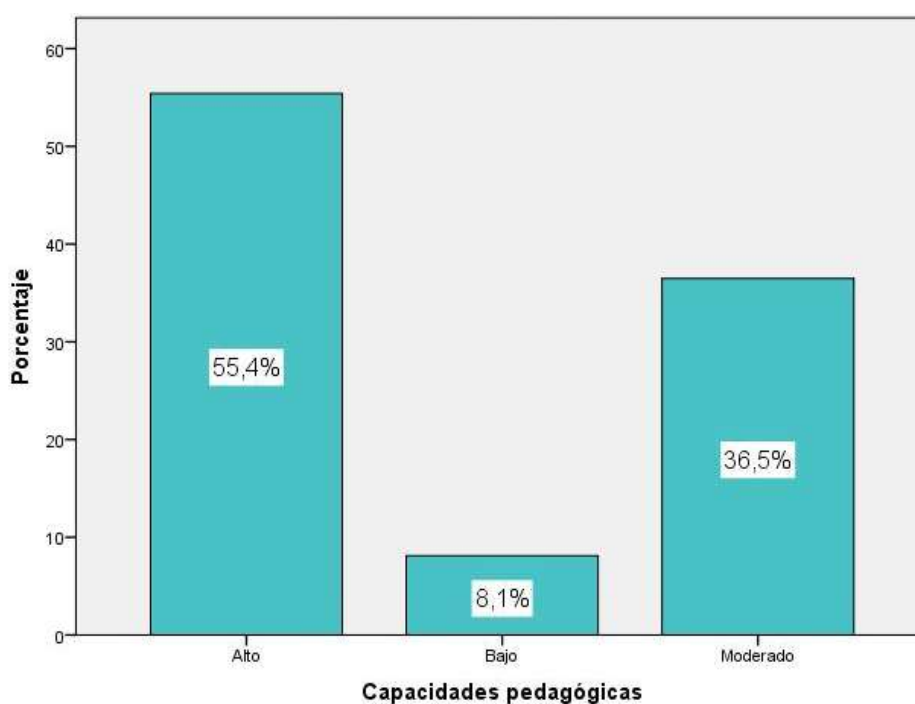
CUADRO 8

Capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	82	55,4	55,4	55,4
Bajo	12	8,1	8,1	63,5
Moderado	54	36,5	36,5	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 6



De esta sexta imagen se dice que existe un 55,4% de docentes de la muestra presentan un nivel alto en la dimensión capacidades pedagógicas, mientras que un 36,5% alcanzaron un grado promedio y por último un 8,1% tienen un grado mínimo.

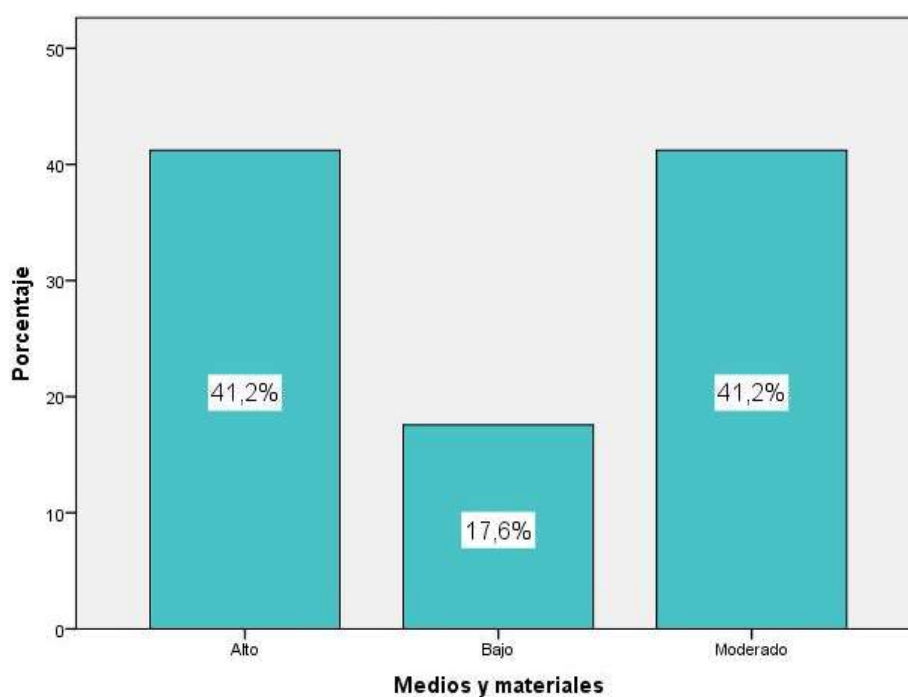
Cuadro 9

Medios y materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	61	41,2	41,2	41,2
Bajo	26	17,6	17,6	58,8
Moderado	61	41,2	41,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 7



De esta séptima imagen se dice que existe un 41,2% de docentes de la muestra presentan un nivel alto en la dimensión medios y materiales, mientras que un 41,2% alcanzaron un grado promedio y por último un 17,6% tienen un grado mínimo.

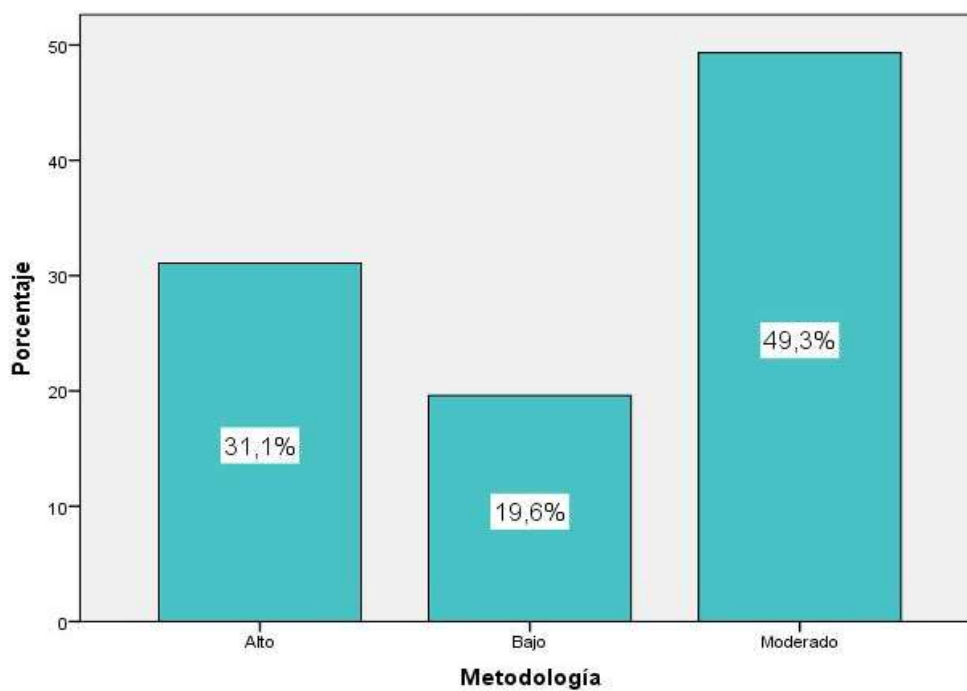
CUADRO 10

Metodología

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	46	31,1	31,1	31,1
Bajo	29	19,6	19,6	50,7
Moderado	73	49,3	49,3	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del cuadro ejecutado a los docentes

Figura 8



De esta octava imagen se dice que existe un 49,3% de docentes de la muestra presentan un nivel promedio en la dimensión metodología, mientras que un 31,1% alcanzaron un grado alto y por último un 19,6% tienen un grado mínimo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: La percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

H₀: La percepción del liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

CUADRO 12

La percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente

Correlaciones

		Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
	Liderazgo directivo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	148	148
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,703**	1,000
	Desempeño docente		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	148	148

Del cuadro expuesto podemos decir que hay una correlación de $r= 0,703$, estos resultados son indicadores con una significancia de cero punto cero cinco de la relación existente entre la variable liderazgo directivo que es un tipo de líder y la variable desempeño considerado al cumplimiento en su quehacer académico de los docentes de nuestra casa superior de estudios, siendo esta asociación de un moderado grado.

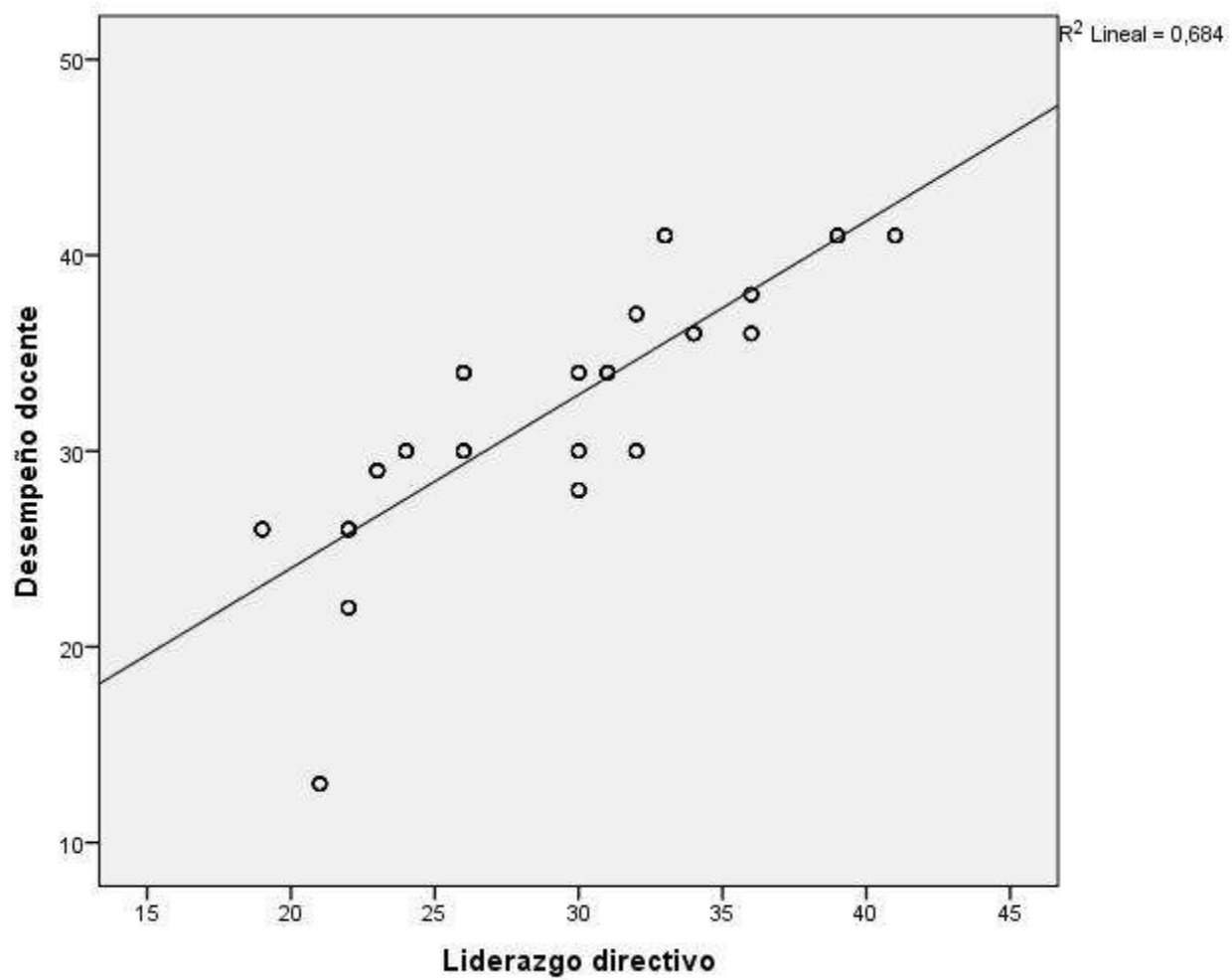


Figura 9. La percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H1: La percepción del liderazgo delegativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho..

H0: La percepción del liderazgo delegativo no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

CUADRO 13

La percepción del liderazgo delegativo y el desempeño docente

Correlaciones

		Liderazgo delegativo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
	Liderazgo delegativo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	148	148
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
	Desempeño docente		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	148	148

**.

Del cuadro expuesto podemos decir que hay una correlación de $r= 0,528$, estos resultados son indicadores con una significancia de cero punto cero cinco de la relación existente entre la variable liderazgo delegativo que es un tipo de líder y la variable desempeño considerado al cumplimiento en su quehacer académico de los docentes de nuestra casa superior de estudios, siendo esta asociación de una moderado grado.

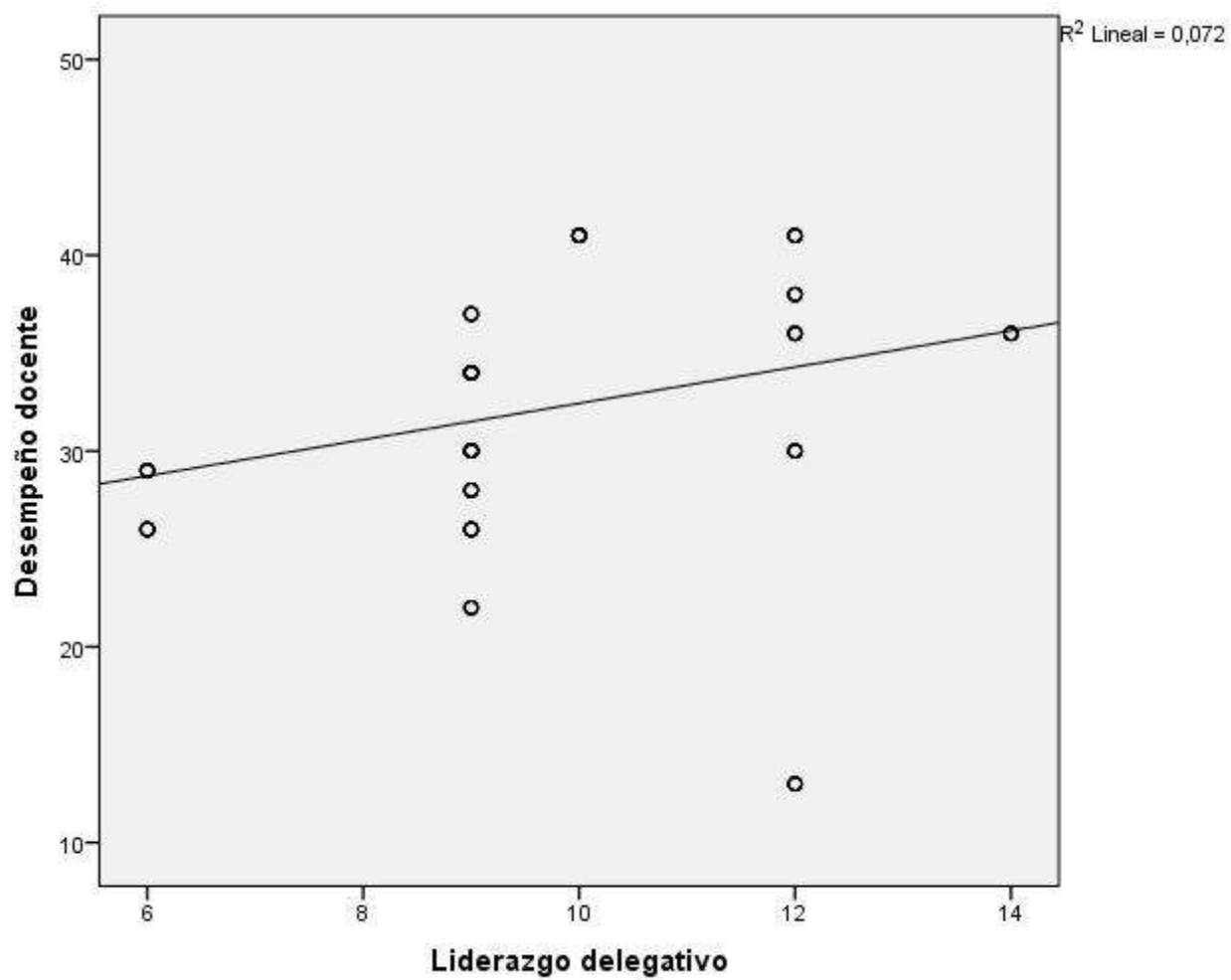


Figura 10. La percepción del liderazgo delegativo y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

H2: La percepción del liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

H₀: La percepción del liderazgo autocrático no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

CUADRO 14

La percepción del liderazgo autocrático y el desempeño docente

Correlaciones

		Liderazgo autocrático	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,802**
	Liderazgo autocrático		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	148	148
	Desempeño docente		
	Coefficiente de correlación	,802**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	148	148

Del cuadro expuesto podemos decir que hay una correlación de $r= 0,802$, estos resultados son indicadores con una significancia de cero punto cero cinco de la relación existente entre la variable liderazgo autocrático que es un tipo de líder y la variable desempeño considerado al cumplimiento en su quehacer académico de los docentes de nuestra casa superior de estudios, siendo esta asociación de un buen grado.

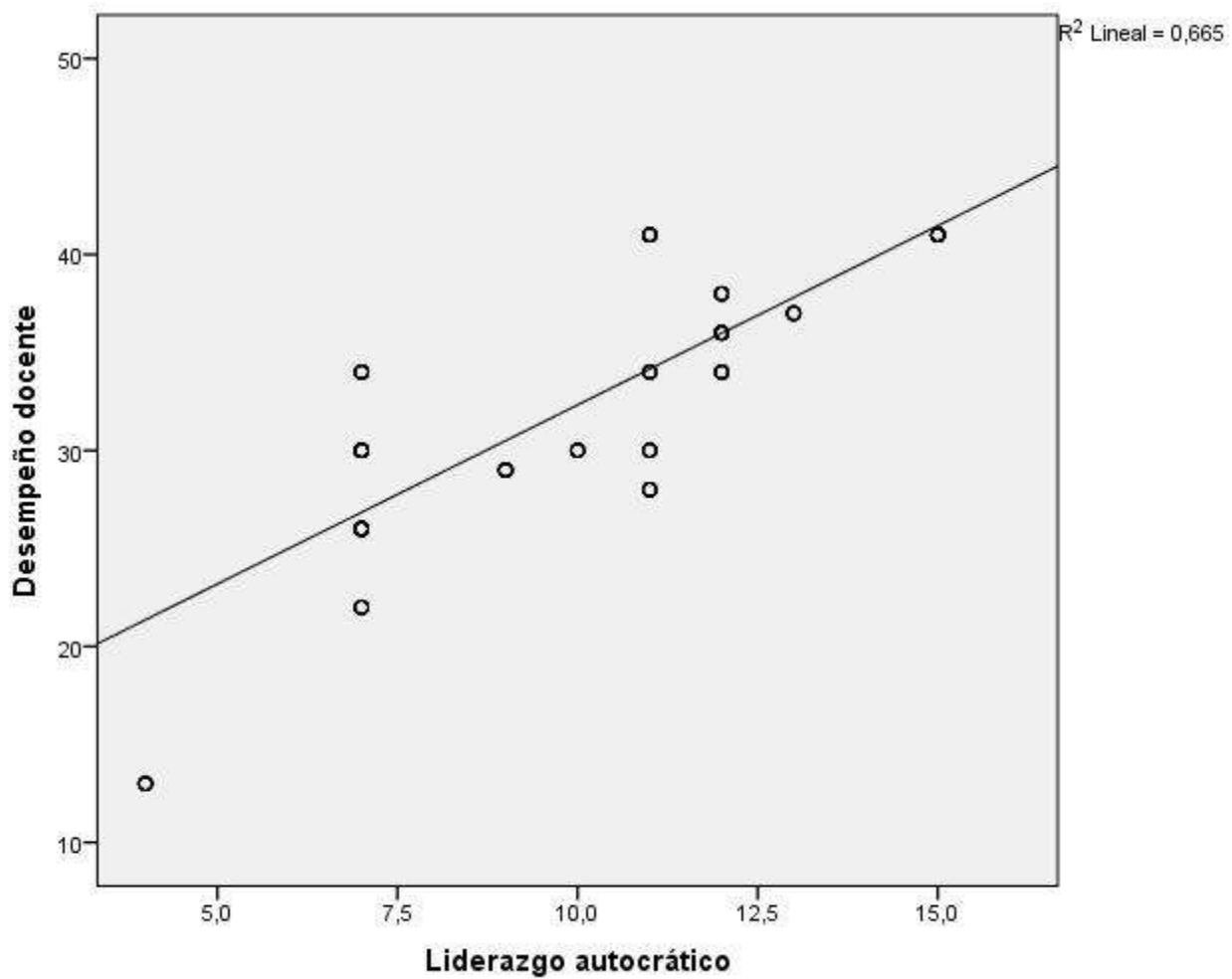


Figura 11. La percepción del liderazgo autocrático y el desempeño docente

Hipótesis específica 3

H3: La percepción del liderazgo democrático se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

H0: La percepción del liderazgo democrático no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Tabla 15

La percepción del liderazgo democrático y el desempeño docente

Correlaciones			
		Liderazgo democrático	Desempeño docente
	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
Liderazgo democrático	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	148	148
Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	148	148

Del cuadro expuesto podemos decir que hay una correlación de $r = 0,907$, estos resultados son indicadores con una significancia de cero punto cero cinco de la relación existente entre la variable liderazgo democrático que es un tipo de líder y la variable desempeño considerado al cumplimiento en su quehacer académico de los docentes de nuestra casa superior de estudios, siendo esta asociación de una moderado grado.

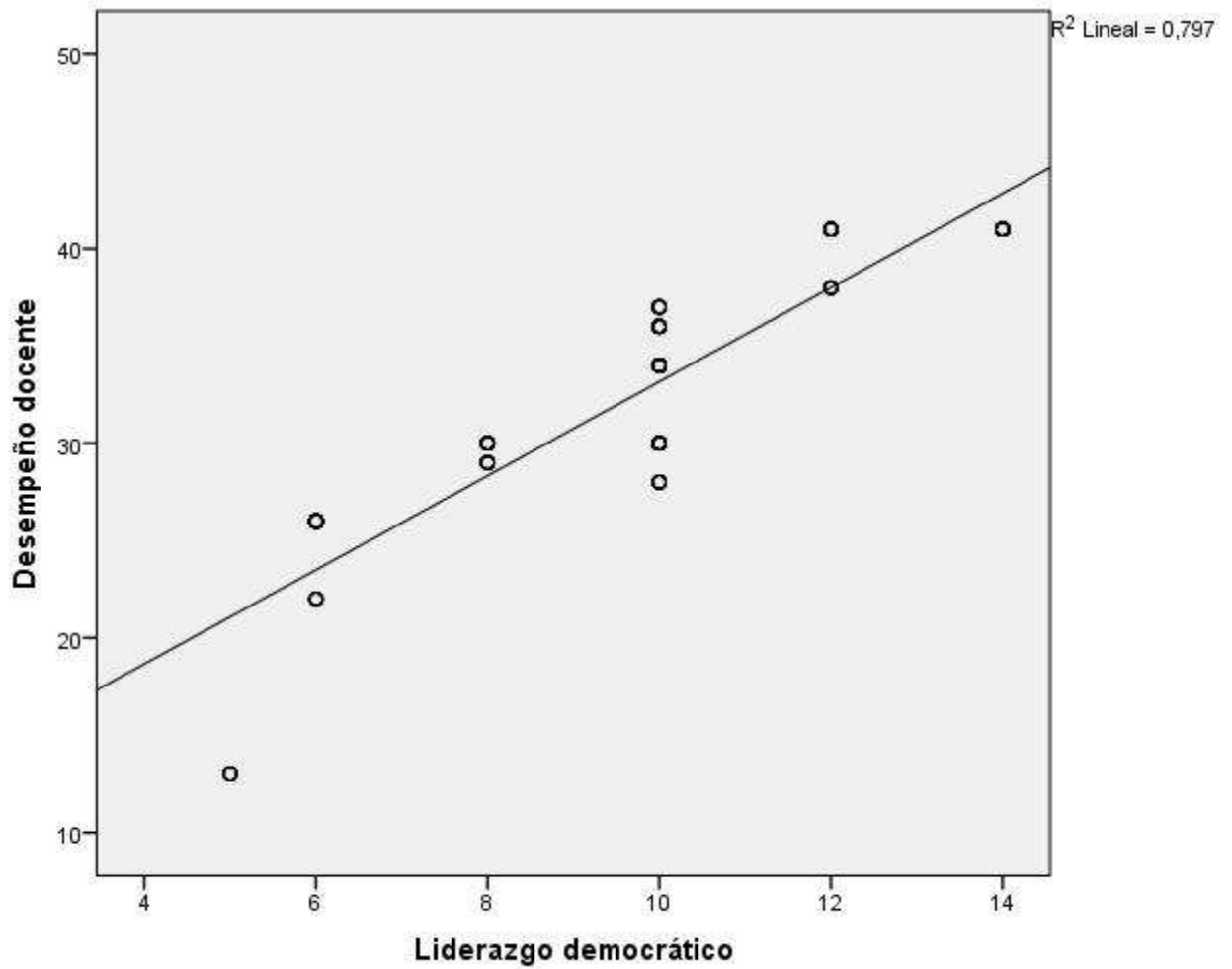


Figura 12. La percepción del liderazgo democrático y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

Primera:

Por lo antes expuesto se concluye que efectivamente la variable liderazgo directivo está directamente asociado a la variable desempeño del rol que deben cumplir los docentes pertenecientes a la facultad de educación de nuestra casa superior de estudios, siendo esta relación de un buen grado.

Segunda:

También se puede concluir que efectivamente la variable liderazgo directivo de tipo delegativo está directamente asociado a la variable desempeño docente del rol que deben cumplir los docentes pertenecientes a la facultad de educación de nuestra casa superior de estudios, siendo esta relación de un moderado grado.

Tercera:

Se evidencia también que efectivamente la variable liderazgo autocrático está directamente asociado a la variable desempeño del rol que deben cumplir los docentes pertenecientes a la facultad de educación de nuestra casa superior de estudios, siendo esta relación de un buen grado.

Cuarta:

Por último se puede concluir que efectivamente la variable liderazgo democrático de tipo delegativo está directamente asociado a la variable desempeño del rol que deben cumplir los docentes pertenecientes a la facultad de educación de nuestra casa superior de estudios, siendo esta relación de un moderado grado.

RECOMENDACIONES

Según la investigación en los resultados observamos la relación de estas dos variables y la importancia en el tema por consiguiente podemos recomendar lo siguiente:

La comunicación es muy importante y primordial dentro de una institución y debe ser horizontal y verticalmente entre los estamentos de la universidad.

Los líderes son modelos de conducta y tienen que ser el ejemplo para los demás, de esta manera puede trabajar sugerir normas para que se cumplan siempre y cuando él sea el primero en cumplirlas.

Un líder directivo debe practicar la empatía en todo momento

El líder directivo debe saber delegar responsabilidades a sus maestros y trabajadores bajo su monitoreo dando soluciones en consenso permanente.

Discusión

Para la investigación se hizo una exploración de tesis referente al mismo tema encontrando que la preocupación tanto a nivel nacional como internacional es común por mejorar la calidad educativa eje de una sociedad de esta manera **Subaldo (2012)**, llega a los resultados observados en la presente investigación se refirma la hipótesis inicial que afirma que las buenas experiencias vividas por los maestros durante la ejecución de su carrera les produce placer y satisfacción tanto a nivel personas como profesional, lo cual de todas maneras influyen en la forma de su enseñanza y por lo tanto en el aprendizaje de sus estudiantes, pero también analizando el otro lado vemos que las experiencias negativas que han podido experimentar producen insatisfacción también en el ámbito personal y profesional causando muchas veces en ellos arrepentimiento de haber elegido su carrera, todo ello se ve reflejado en su bajo nivel de enseñanza, creando una cadena de desgano y mal aprendizaje en sus alumnos, así mismo **Rodríguez, Retamal, Lizana, Cornejo (2008)**. Menciona que el clima que debe haber en una organización debe contar con las condiciones adecuadas para la satisfacción del personal, mientras los colaboradores estén contentos con lo que hacen la producción será mejor, se debe buscar la identificación de estos con su lugar de trabajo y el desempeño será mejor, este trabajo se aplicó en una empresa chilena donde el ambiente de trabajo era rígido y los trabajadores no rendían lo suficiente por tener sobre sus hombros una política autoritaria e impositiva, para **Álvaro, Selín, Saelzer (2007)**, dice que La educación es la clave del éxito y para ello existen muchos factores para lograrlo, el desempeño docente es uno de los más importantes porque es visto como una problemática actual por los cambios constantes en los enfoques pedagógicos volviéndose un desafío y un reto frente a las evaluaciones de hoy en día, esta investigación se aplicó en Chile. Cuando el desempeño de los maestros mejora se ve reflejado en el interés de los alumnos, las clases se vuelven más dinámicas, los alumnos dejan su lugar de espectador

para volverse en personas más activas, los cuales son capaces de dar sus opiniones y decir sus inquietudes, en tanto a nivel nacional se considero a **Bellido (2011)**, nos muestra su tesis, la cual tiene como objetivo dar a conocer la relación del desempeño que está ligado al rol que debe tener un docente para cumplir adecuadamente sus funciones y de esta manera su rendimiento en la parte académica mejorara, este trabajo se evidencio en una universidad de nuestro país, se estudió a 48 alumnos, y la herramienta utilizada fue la encuesta y a la entrevista, la investigación fue de tipo descriptiva no correlacional y se llegaron a las siguientes conclusiones:

CAPITULO V

FUENTES DE INFORMACION

Fuentes Bibliográficas:

Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. México D.F. Editorial Red del tercer milenio.

Manes, B. (2011). *Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa*. Buenos Aires. Argentina. Editorial IPE

Martínez, B. (2005). *Aplicación de las Normas ISO a la enseñanza y la formación. Interpretación y orientación desde una perspectiva europea*. Luxemburgo: Editorial. CEDEFOP.

Murillo, A & Cuenca, I. (2007). *Diccionario enciclopédico de la Educación*. Barcelona, España: Edit. CEAC

Pinto, A. (2012) *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima. Perú: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial

Ponce, J. (2011). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Madrid. España: Edit. Paidós.

Valle, A. (2009) *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima. Perú: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.

Fuentes Hemerográficas:

Álvaro, P; Selín, C; Saelzer, R (2007) “*La Problemática del Desempeño Docente: Desafíos Frente Al Requerimiento de la Evaluación*” (Tesis de pregrado). Universidades Chilenas Fondo de Desarrollo Institucional – MINEDUC – Chile.

Bellido, A. (2011), *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de ingeniería pesquera y de alimentos de la universidad nacional del callao* (Tesis de pregrado).Universidad Nacional del Callao. Perú.

Mateo, G (2005). Sistemas de evaluación de los aprendizajes en América Latina. *Balance y desafío*. 10(03)

Rodríguez A, Retamal M., Lizana J., Cornejo F. (2008). “*Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño: "Evaluación en una empresa pública chilena"* (Tesis de doctorado). Universidad de Talca, Chile.

Subaldo, L. (2012) “*La recuperación del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Valencia. España.

Zayas, P., & Cabrera, N. (2006). Liderazgo Empresarial. *The Day*. 12 (02).

Valdés, D. (2012). Estudio de salud mental en dos cohortes de niños escolares de Santiago occidente. *Revista riesgo familiares y escolares*. 02(01).

Fuentes Electrónicas:

Martínez, M. (2012).Desempeño Docente. *ProQuest ebrary*. Recuperado de:
<http://site.ebrary.com/lib/utasp/reader.action?docID=11038597>

Montalvo, A. (2011). Fundación Universitaria Luis Amigo. *Fundamentos didácticos para la información infantil* 1(12). Recuperado de
<http://www.docstoc.com/docs/44096336/Ludica-y-juego>

Robbins, F. (2008). Cinco tendencias de la Gestión Educativa. *La educación*. Recuperado de
www.monografias.com

ANEXOS



**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RELACION ENTRE
EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE**

LIDERAZGO DIRECTIVO						
Trabajo en equipo		5	4	3	2	1
1.	Es asertivo en sus decisiones y asume sus responsabilidades, buscado soluciones.					
2.	Se preocupa por el bienestar de su equipo manteniendo comunicación permanente.					
3.	Mantiene un ambiente de trabajo donde existe la confianza y el apoyo mutuo					
4.	Forma un grupo de trabajo donde los integrantes se sienten identificados con los objetivos planificados..					
5.	Incentiva el logro de los integrantes de su equipo.					
6.	Tiene visión positiva en sus logros que debe alcanzar.					
Organización		5	4	3	2	1
7.	Organiza y planifica actividades de acuerdo a su programación demostrando responsabilidad.					
8.	Cumple con su planificación de actividades, siempre que este programado.					
9.	Prevé sus tiempos para el logro de su gestión					
10.	Coordina permanentemente con los docentes					
11.	Mantiene una permanente comunicación con los maestros y administrativos.					

12.	Informa permanentemente sobre los avances de la gestión que realiza.					
13.	Delega funciones para mejorar la gestión					
14.	Propicia permanentemente actividades de integración de los docentes.					
15.	Promociona un ambiente de trabajo en el que todos miran un mismo objetivo.					
16.	Fomenta la integración de los colaboradores por medio de actividades recreativas.					

DESEMPEÑO DOCENTE						
Capacidades pedagógicas		5	4	3	2	1
1.	Aplica nuevas estrategias de trabajo.					
2.	Maneja los medios tecnológicos para la enseñanza					
3.	Propicia trabajos grupales con los estudiantes.					
4.	Planifica las actividades académicas					
5.	Fomenta el análisis y síntesis en trabajos grupales					
6.	Mantiene comunicación abierta y permanente con sus alumnos,					
7.	-Demuestra equilibrio emocional					
8.	-Demuestra empatía con sus estudiantes.					
9.	-Demuestra ser líder en su materia.					
10.	Practica con el ejemplo en el aula.					
11.	Muestra interés por el avance académico de sus alumnos					
12.						

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ	PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.	HIPÓTESIS GENERAL La percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.	VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo Directivo Liderazgo Delegativo Liderazgo Autocrático Liderazgo Democrático	INVESTIGACIÓN Descriptiva Correlacional DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Aplicación de encuestas a docentes Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	ALUMNOS Población: 148 MUESTRA Docentes 148
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo delegativo y el desempeño de los docentes de la Facultad	OBJETIVOS ESPECÍFICOS . Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo delegativo y el desempeño de los docentes de la Facultad	HIPÓTESIS ESPECÍFICA La percepción del liderazgo delegativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de	VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Docente		INSTRUMENTOS: Formato de encuestas.	

CARRION DE HUACHO	de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?	de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.	la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.	- Capacidades Pedagógicas - Medios y materiales - Metodología		Guía de Observación Cuadros estadísticos Libreta de notas	
	<p>¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autocrático y el desempeño del docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?</p>	<p>Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo autocrático y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.</p> <p>Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo democrático y el desempeño de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.</p>	<p>La percepción del liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.</p> <p>La percepción del liderazgo democrático se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.</p>				

