

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

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

**PRESENTADO POR**

**SUSANIBAR GONZALES, ANTONIA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN**

**ASESOR**

**Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA**

**HUACHO - 2020**

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

**SUSANIBAR GONZALES, ANTONIA**

**TESIS DE DOCTORADO**

**ASESOR: Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
2020**

## **DEDICATORIA**

A las autoridades y docentes de la Escuela de posgrado.

A mi familia por su apoyo y valiosos consejos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser la fuente que guía mi existencia.

Con especial cariño a mi amada familia:

Mi esposo y mis hijos Jenny, Heilly y Miguel.

A mis padres que desde el cielo me bendicen.

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCION.....	x

### CAPÍTULO I:

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación.....	4
1.5 Localización del estudio.....	5
1.6. Viabilidad.....	5

### CAPÍTULO II:

#### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
-------------------------------------------	---

2.2 Bases Teóricas.....	13
2.3 Determinación de Términos.....	27
2.4 Formulación de hipótesis .....	29
2.4.1 Hipótesis general.....	29
2.4.2 Hipótesis específicas .....	29
2.5 Operacionalización de Variables.....	30

### **CAPÍTULO III:**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Diseño metodológico.....	31
3.1.1 Tipo de la investigación .....	31
3.1.2 Enfoque .....	31
3.2 Población y muestra .....	31
3.3 Operacionalización de las variables e indicadores.....	31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.4.1 Técnicas a emplear.....	31
3.4.2 Descripción de los instrumentos .....	31

### **CAPÍTULO IV:**

#### **RESULTADOS**

Resultados Estadísticos.....	33
Discusión .....	47
Conclusiones .....	49

Recomendaciones.....	50
----------------------	----

## **CAPÍTULO V:**

### **FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

5.1. Fuentes bibliográficas .....	51
-----------------------------------	----

5.2. Fuentes electrónicas .....	51
---------------------------------	----

Anexos.....	52
-------------	----

Matriz de consistencia.....	53
-----------------------------	----

Instrumentos.....	55
-------------------	----

## **INDICE DE TABLA**

<b>Tabla 1.....</b>	<b>32</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 2.....</b>	<b>32</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 3.....</b>	<b>33</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 4.....</b>	<b>34</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 5.....</b>	<b>35</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 6.....</b>	<b>36</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 7.....</b>	<b>37</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 8.....</b>	<b>38</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 9.....</b>	<b>39</b>
---------------------	-----------

<b>Tabla 10.....</b>	<b>41</b>
----------------------	-----------

<b>Tabla 11.....</b>	<b>43</b>
----------------------	-----------

<b>Tabla 12.....</b>	<b>45</b>
----------------------	-----------

## RESUMEN

El trabajo de investigación ha considerado un tema bastante importante en nuestra universidad como es el liderazgo directivo como eje relevante en la dirección de una facultad lo cual es imprescindible para el mejoramiento de la calidad educativa asimismo consideramos como segunda variable el desempeño docente porque esta estrechamente vinculada con el liderazgo que debe tener los funcionarios de la casa superior de estudios, tiene un enfoque descriptivo correlacional, porque busca la relación entre ambas variables.

Según los resultados nos muestra que existe relación entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación según Spearman que devuelve un valor de 0.902, representando una **muy buena** asociación.

En la segunda dimensión se observa que existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas del docente afirma spearman que tiene un valor de 0.520, representando una **moderada** asociación.

De acuerdo al resultado se aprecia que existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y los medios y recursos que utiliza el docente un valor de 0.798, representando **buena** asociación.

Finalmente existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el método de enseñanza del con un valor de 0.841, representando una **muy buena** asociación.

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo directivo, Desempeño docente, Motivación Docente

## SUMMARY

The research work has considered a fairly important issue in our university such as directive leadership as a relevant axis in the direction of a faculty which is essential for the improvement of educational quality, we also consider teaching performance as a second variable because it is closely linked With the leadership that the officials of the higher house of studies must have, it has a descriptive correlational approach, because it seeks the relationship between both variables.

According to the results, it shows us that there is a relationship between the perception of managerial leadership and teaching performance in the Faculty of Education according to Spearman, which returns a value of 0.902, representing a very good association.

In the second dimension, it is observed that there is a significant relationship between the perception of the managerial leadership and the pedagogical abilities of the teacher, Spearman affirms that it has a value of 0.520, representing a moderate association.

According to the result, it can be seen that there is a significant relationship between the perception of managerial leadership and the means and resources that the teacher uses a value of 0.798, representing good association.

Finally, there is a significant relationship between the perception of managerial leadership and the teaching method with a value of 0.841, representing a very good association.

**KEY WORDS:** Leadership leadership, Teacher performance, Teacher motivation

## **INTRODUCCION**

En la actualidad toda institución superior necesita una conducción eficaz de parte de las autoridades quienes llevan el manejo para ello se necesita quien conduzca tenga un liderazgo directivo que maneje estrategias de socialización y de manejo del recurso humano para que el trabajo planificado logre sus objetivos, de acá nace nuestra preocupación de investigar este tema porque considero que el desempeño docente depende del clima institucional donde se trabaja por ello hemos considerado cinco capítulos de acuerdo al reglamento de la escuela de posgrado; en el primer capítulo se considera la identificación de la problemática que será nuestro objeto de estudio, se analizara el porque se debe realizar este trabajo y para que lo haremos y quienes se beneficiaran con los resultados.

En esta segunda parte se considera las teorías que sustente nuestro trabajo de investigación, así como el glosario de términos para un mejor entendimiento de algunas palabras técnicas, dentro de este capítulo también está considerado las hipótesis.

En esta parte se desarrollara la parte metodológica es decir el tipo de investigación los instrumentos que se aplicara de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

En esta parte del trabajo están los efectos de la indagación, de acuerdo a estos análisis se tomara las decisiones para mejorar algunas debilidades que se puedan encontrar y se dará las recomendaciones pertinentes.

En este último capítulo se considera las fuentes bibliográficas y los anexos.

## **CAPITULO I.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

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

Nuestra facultad es cuna de ideologías sociales y pedagógicas lo cual ha dificultado el avance de nuestra facultad por tener ideas no compartidas por todos lo cual ha originado grupos políticos que dificultan el trabajo por parte de nuestras autoridades, como docente puedo evidenciar lo difícil que es la convivencia en estas circunstancias por tal razón por medio de esta investigación tratare de localizar la dificultad principal de este problema.

Ser líder es la capacidad de dirigir a otros, un líder necesita personas para poder liderar, es el que tiene el poder o la facultad de poder ayudar a otras personas a que tenga la misma visión que él y esto es el poder de la duplicación, estas personas van a seguir al líder van a seguir los pasos que el líder va haciendo, para seguir a una persona tiene que demostrar que es el camino correcto y se evidencia en los resultados.

Un líder enseña a liderar a un grupo de personas, cada persona es un líder en alguna situación, los líderes en un 80% se hace, hoy en día existe en las universidades de estados Unidos la carrera de administración donde enseñan hacer líder, en conclusión cuando un jefe de equipo trabaja con un grupo humano se podría decir que es un líder de líderes encontrar en cada uno de ellos que te acompañan en tu función esas capacidades particulares que les hacen único e irrepetible.

Teniendo en cuenta esta reflexión nos preguntamos si en nuestra universidad nuestros líderes aprovechan estas capacidades de cada uno que integramos este grupo de trabajo, eso se ve reflejado en el desempeño docente de cada uno de nosotros.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué forma la percepción del liderazgo directivo se relaciona notablemente en el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué forma la percepción del liderazgo directivo se relaciona notablemente en las capacidades pedagógicas del docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

¿De qué forma la percepción del liderazgo directivo se relaciona notablemente con los medios y materiales que utiliza el docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

¿De qué forma la percepción del liderazgo directivo se relaciona notablemente con la metodología que aplica el docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?

### **1.3 Formulación de objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la vinculación determinante entre el 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**

Establecer la vinculación determinante entre el liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Establecer la vinculación determinante entre el liderazgo directivo y los medios y materiales que utiliza el docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Establecer la vinculación determinante entre el liderazgo directivo y la metodología que aplica el docente en 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.**

Cuando nos referimos al liderazgo directivo es un tema de relevancia, es la gestión académica, administrativa de nuestra autoridad elegido democráticamente por los estamentos de la nuestra universidad, por lo cual radica nuestra investigación en descubrir la relación que existe con el trabajo que realizan nuestros catedráticos.

### **1.4.2 Justificación práctica.**

En la actualidad no se ha registrado investigaciones similares dentro de la universidad por tal motivo se desconoce la calidad de desempeño de los catedráticos y la gestión, por lo cual considero muy relevante y viable el objeto de estudio.

### **1.4.3 Justificación metodológica.**

En el trabajo se consideró instrumentos de acuerdo a la naturaleza de la investigación, se aplicó encuestas ya validadas para poder tener resultados confiables en la aplicación de los instrumentos.

### **1.4.4 Justificación social.**

La finalidad de este trabajo en primer lugar hacer una valoración sobre el tipo de liderazgo existente en nuestra facultad y como este liderazgo tiene inferencia positiva o negativa en la labor del catedrático y cómo repercute en nuestros alumnos, a partir de estos resultados se elaborará propuestas para mejorar los puntos débiles de la gestión actual.

## **1.5 Localizaciones del estudio.**

### **1.5.1 Localización espacial.**

Se considero desarrollar el trabajo en la facultad mencionada por ser docente y conocer mejor la realidad considerando como muestra a los docentes nombrados y contratados en el ciclo académico donde se inició la investigación.

### **1.5.2 Localización temporal.**

Se aplicó a la muestra en el 2017, durante el año se investigó y se hizo el trabajo de campo, así como la compilación de la indagación necesaria para su análisis estadístico, la sustentación se llevará a cabo en el presente año.

### **1.5.3 Localización teórica**

Con este trabajo se buscó comprender la relevancia del liderazgo directivo de nuestras autoridades y como se vincula con la labor del maestro.

## **1.6 Viabilidad del estudio.**

Por todo lo expuesto consideramos trascendental esta investigación porque será de gran aporte a la facultad.

### **1.6.1 Evaluación Técnica**

El primer paso fue ceñirnos al reglamento de la escuela de posgrado el cual nos sugiere un esquema de trabajo, el cual se ha tratado de respetar el reglamento.

### **1.6.2 Evaluación Ambiental**

El trabajo es netamente descriptivo por lo cual no genera algún efecto negativo que podría degradar nuestro medio ambiente ni mucho menos nuestro ecosistema.

### **1.6.3 Evaluación Financiera**

La parte logística es sumida en su totalidad por la investigadora por lo cual está garantizada la ejecución de este trabajo.

### **1.6.4 Evaluación Social**

Para que este trabajo sea viable la investigadora se organizó con un equipo de trabajo donde los integrantes son profesionales sobre el tema por lo cual se pudo aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### Nivel Internacional

**Subaldo, L. (2012)** trata sobre un tema bastante importante que es el desempeño docente y la satisfacción y el desgaste del profesorado, tema bastante controversial pero muy significativo en la educación, es una tesis para optar el grado de doctor en psicología de la educación y del desarrollo humano, es una investigación descriptiva aplicado en la universidad de Valencia – España.

##### Conclusiones:

- ✓ Los resultados nos da la certeza de ver nuestras ventajas y debilidades, siendo una gran ventaja conocer que nuestros maestros tiene una gran trayectoria y experiencia lo cual es positivo y satisfactorio lo cual estamos seguros de formar buenos profesionales, por otra parte ya en el campo laboral se encuentran con experiencias negativas que en ocasiones llegan a desvalorizar su profesión ese desgaste ocasiona un rechazo a su trabajo y por consecuencia un bajo desempeño laboral.
- ✓ Nuestros profesionales aún no están preparados para ejercer en realidades vulnerables lo cual ocasiona una desmotivación en lo que hacen, la realidad de nuestro país en muchos casos es precario y el maestro debe estar preparado para esta realidad, lo cual no se prepara en la vida universitaria, esto sería una desventaja para lo cual se debe hacer una reestructuración curricular con áreas de desarrollo vigentes y con la realidad actual.

- ✓ Por otro lado, la satisfacción docente en este sentido es negativo, mucho tiene que ver los aspectos personales, de cada profesor, los problemas afectan el estado de ánimo y eso se trasmite en los alumnos.
- ✓ El estado de salud, el estado emocional, el estado social son factores que influyen grandemente en una persona, el cansancio emocional y los problemas personales.

**Rodríguez A, Retamal M., Lizana J., Cornejo F. (2008).** En su trabajo puso énfasis en el clima organizacional que debe existir en una institución o empresa como base fundamental del logro de metas, el cual está íntimamente relacionada con la satisfacción laboral como predictores del desempeño, este trabajo se aplicó en una empresa pública, de la Universidad de Talca, Chile.

### **Conclusiones:**

- ✓ Según los resultados podemos afirmar que el clima organizacional es un elemento clave para que una empresa o institución salga adelante logrando sus objetivos, si hay un clima desfavorable el rendimiento de los trabajadores es negativo, no se sienten identificados con la empresa y trabajan solo por presión.
- ✓ La empresa en la actualidad ha entrado a una reingeniería organizacional donde cambie la estructura del trabajo, con este aporte se incidirá más en los puntos débiles para refrotar la empresa.
- ✓ De acuerdo a estas conclusiones podemos reflexionar que el clima organizacional debe ser optimo en sus trabajadores si ellos se sienten identificados con la empresa no trabajaran a presión sino porque son parte del equipo y los logros también serán de ellos.

**Caligiore, J. y Díaz, J. (2005)**, considera el clima organizacional como eje principal en una entidad y su relación con el desempeño docente, este trabajo se realizó en la universidad de los Andes en el país de Venezuela con el objetivo de tener un diagnóstico situacional del objeto de estudio.

### **Conclusiones**

✓ *De acuerdo al resultado nos muestra la importancia de las relaciones interpersonales que debe tener el director o gerente que conduce una organización, las buenas relaciones dentro de una organización es imprescindible para ello se debe practicar valores como la empatía en todo momento y el líder que conduzca una organización debe poseer cualidades que conlleven al logro de los objetivos propuestos.*

**Flores, C (2015)** en su investigación liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes, realizado por la Universidad de Granada España, se aplicó un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII regiones de Chile, el objetivo general es identificar los estilos de liderazgo que predomina en los equipos directivos en centros educativos públicos, la investigación es de tipo ex post-facto, exhaustiva y concluyente.

### **Conclusiones**

*Según los resultados del análisis de estudio y priorizando los cambios tecnológicos que existen en la actualidad, en Chile la parte educativa pasa por un nivel alto, según el estudio podemos afirmar que el estilo de liderazgo que adoptan es el estilo transformacional que ha dado mejores resultados en la educación de este país, este estilo de liderazgo es motivador para los colaboradores quienes se identifican con su institución y al logro de sus objetivos, el sistema es de incentivar a sus colaboradores para que puedan lograr las metas de la institución.*

Jiménez, C (2014) considera “relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada Universidad Católica de Colombia, Facultad de psicología Bogotá, considera como objetivo general identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes, es una investigación de tipo descriptivo correlacional;

### **Conclusiones**

*Según el análisis del trabajo el liderazgo transformacional es un estilo de gestión óptimo para el trabajo en equipo, el dar soluciones a los problemas es parte del avance de los objetivos y más aún cuando hay incentivos que motive al docente y se interesa más por la organización, esta variable tiene relación significativa según el estadístico donde se comprueba la hipótesis.*

*En cuanto a la aplicación de los instrumentos se encuestó de forma anónima a los colaboradores para que tengan libre expresión de sus sentimientos y a partir de ahí mejorar los puntos críticos en las instituciones.*

*En conclusión, se pudo comprobar que la motivación es un aspecto importante en las personas, el ser humano necesita de la motivación para seguir logrando metas, una persona desmotivada entra en un momento de depresión y frustración, un docente desmotivado transmitirá sus estados de ánimo en el ambiente laboral.*

**Jiménez, C (2014)** *In his research “relationship between the transformational leadership of the directors and the motivation towards the work and the performance of teachers of a private university” of the Catholic University of Colombia, faculty of psychology master in psychology Bogotá, considers As a general objective, to identify the relationship between*

*motivation towards work, the transformational leadership of program directors, with the work performance of teachers, is a correlational descriptive research;*

### **Conclusions**

*According to the research analysis, transformational leadership is an optimal management style for teamwork, giving solutions to problems is part of the progress of the objectives and even more when there are incentives that motivate the teacher and are more interested in organization, this variable has significant realization statistic where the hypothesis is checked.*

*As for the application of the instruments, employees were anonymously placed so that they have free expression of their feelings and from there improve the critical points in the institutions.*

*In the final conclusion, it was found that the motivation is an important aspect in people to achieve both personal and work goals, the human being needs the motivation to continue achieving goals, an unmotivated person enters a moment of depression and frustration, An unmotivated teacher will transmit his anile states in the work environment.*

### **Nivel Nacional.**

**Bellido (2011)**, demuestra que la variable desempeño docente como eje relevante en la formación profesional de los alumnos, el docente juega un papel muy importante en la vida del ser humano el cual está vinculado con el logro académico de los estudiantes, en esta investigación se ha investigado estas dos variables aplicado en la escuela profesional de ingeniería de la Universidad Nacional del Callao, el diseño fue descriptivo.

## **Conclusiones**

En los resultados se puede evidenciar que la labor pedagógica de los maestros de esta universidad debe mejorar puesto que se encuentran en un proceso de acreditación, los docentes deben perfeccionarse en las tecnologías y estar a la vanguardia de los nuevos enfoques pedagógicos de esa manera la calidad educativa se elevara.

**Ricra, R (2017)** en su investigación “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016” de la Universidad Cesar Vallejo de Lima-Perú Es una tesis con el más alto grado académico con el propósito de determinar la relación entre estas dos variables, es una tesis de tipo descriptiva.

## **Conclusiones**

Se evidenció que hay vinculación entre las variables, el liderazgo directivo es el que debe conducir a la organización a cumplir sus objetivos y es importante que este líder propicie un ambiente positivo para una buena labor de los maestros, en la mayoría de las organizaciones se pudo observar la falta de liderazgo lo cual genera una gestión deficiente por falta de estrategias de trabajo.

Dentro de una gestión es importante el ambiente laboral de los docentes lo cual refleja en su desempeño, se evidencia falta de motivación por lo cual la educación se ha tornado en un aprendizaje monótono y pasivo.

Cabe resaltar que se ha encontrado pocas instituciones donde el liderazgo directivo cuenta con las cualidades para conducir y gestionar una entidad por consiguiente el desempeño laboral es óptimo acorde a los nuevos avances tecnológicos.

**Argote, D (2018)** en su tesis “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la

provincia de Ilo, Moquegua 2016” de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Escuela de Posgrado de Perú, es una investigación de tipo descriptiva correlacional donde su objetivo general es ver el nivel de relación entre las dos variables.

### **Conclusiones**

En el análisis los resultados demuestran la influencia entre el liderazgo y desempeño de los maestros por consiguiente podemos afirmar la hipótesis porque existe una relación notable entre estos dos temas investigados de acuerdo a la muestra seleccionada en la provincia de Ilo. En los resultados del estudio se puede evidenciar que en un 84% de las autoridades de las entidades de la localidad de Ilo tienen un nivel medio por consiguiente podemos sugerir que no hay un liderazgo adecuado que pueda manejar a los docentes y estamentos.

En conclusión, los directivos no están preparados para dirigir una institución, uno de los motivos detectados es la falta de comunicación organizacional con sus docentes, los docentes no están motivados laboralmente y no se sienten comprometidos en el logro de las metas trazadas por organización.

Un 66% de los docentes demuestran un nivel de logro regular según el instrumento aplicado a 8 organizaciones del estado encuestadas en la localidad de Ilo por consiguiente evidencia que los docentes no se sienten motivados y muy al contrario demuestran desagrado en sus labores que realizan a si mismo se demuestra relaciones interpersonales negativas entre el director y los docentes.

Los resultados del estadístico que se aplicó en la investigación demuestran que el liderazgo en estas instituciones está en un nivel medio y como consecuencia existe deficiencia en el trabajo del maestro por falta de planificación de objetivos que apunten al logro de la misión de la organización en bienestar de los alumnos.

## **2.2 Bases teóricas.**

### **Líder**

Salazar, (2006) dice que un buen líder es aquel que ha deducido el sentido de su aporte, la persona que ha podido encontrar dentro de sí un aporte diferenciador que la hace única e irreplicable y como tal tiene algo que ofrecer y convertirse en oferta.

Un líder es el que trata de hacer camino y tiene el compromiso de ayudar a los demás, es una construcción social de un ejemplo a seguir. El líder debe practicar con ejemplo la puntualidad y la responsabilidad.

### **Características de un líder**

Un líder es una persona que tiene talento de influir en los demás, generalmente es la figura de referencia en un grupo y no le cuesta trabajo que los demás sigan sus órdenes o le acompañen en sus proyectos.

- Un líder es idealista, y debe proyectarse a los objetivos anticipándose a las consecuencias y aprovechando las oportunidades que se le presenten y poder así anticiparse tanto a problemas como a oportunidades y posibilidades de negocio.
- Es el coraje es una persona que no se amilana ante las dificultades y los problemas y que centra su energía en buscar soluciones a ello.
- Un buen líder en primer lugar debe ser un buen orador tiene que tener la capacidad de seducir con su discurso de saber trasladar sus ideas a los demás tanto a las personas de su equipo, como a su subordinados y con gente de otras empresas o de otros entornos al final esta capacidad de oratoria sea capaz de contagiar entusiasmo, debe de vender sus ideas sus proyectos como quiere que se desarrolle el trabajo, tiene que tener una importante capacidad de seducción para que la gente le siga.

- Siguiendo la línea de las habilidades comunicativas debe ser un líder buen negociador debe ver cómo convencer como salirse con la suya, lograr a que la gente haga lo que él quiera.
- Un líder no impone sus argumentos un líder seduce, contagia entusiasmo, contagia energía y hace que los demás le sigan de buen grado.
- Otra característica es tener dotes de mando debe ser capaz de reunir flexibilidad, dosis justa de autoridad, capacidad de recoger las necesidades de su equipo y al mismo tiempo de imponer las suyas, capacidad de sacar lo mejor de cada uno.
- La exigencia para con los demás y la exigencia para consigo mismo, es una persona perfeccionista que exige el máximo a sus empleados que no se conforma con medias tintas eso puede ser abrumador, pero también hace que tenga los máximos resultados.
- La Honestidad es otra de las cualidades que debe presentar el líder debe ser transparente para tener credibilidad ante la gente que lo sigue, asimismo debe ser consecuente en la práctica de sus valores y seguro en su formación porque todo esto va a dar una sensación de seguridad de transparencia y hacer que la gente confíe más fácilmente en él.
- Un buen líder siempre debe ser el que tenga iniciativa y dar el ejemplo en todo, no puede exigir lo que uno mismo no hace.
- La perseverancia no se obtienen los grandes éxitos de un día para otro y eso el líder debe tenerlo muy en cuenta a de siempre perseguir los objetivos teniendo paciencia y dando calma a sus seguidores siempre manteniendo la motivación.
- La flexibilidad es otra característica que identificamos en los buenos líderes porque es muy importante ser capaz de adaptarse tanto a las circunstancias que suelen ser cambiantes con las que se trabaja es muy importante ser capaces de atender a las necesidades de los demás de una manera abierta flexible y comprensiva.

- El autodomínio es muy importante porque se va enfrentar a situaciones de alto estrés que va exigir mucha templanza, si es una persona con un temperamento muy impulsivo o que se deja llevar fácilmente por las emociones difícilmente va a poder manejar estas situaciones de una manera adecuada.
- Otra cualidad que debe tener un líder es la humildad debe ser humilde luchar contra el endiosamiento es posible que tenga un gran éxito en su carrera, pero si se vuelve arrogante o pedante va a generar mucho rechazo en las personas que le rodean tanto en sus subordinados, sus compañeros, jefes o gentes de otras empresas que va a tener que entablar relaciones siempre la humildad es importante que vaya por delante.
- Es importante que sea comprensible y dispuesto al cambio (Salazar, 2006)

## **Liderazgo**

Manes, B. (2011), quien acota que el liderazgo es la capacidad de la persona adquiere la habilidad genérica que ha de adquirir para poder manifestar el sentido de su aporte entre otras cosas descubriendo el sentido del aporte que todos los otros al su alrededor tienen, en una manera practica en un equipo de trabajo donde la diversidad se hace presente, donde el trabajo te escucha es relevante como desde nuestra posición personal podemos realizar un aporte de nuestro sentido y relevar, adquirir el sentido del aporte del resto de los miembros cuando un equipo de trabajo interactúa elevando la calidad del pensamiento se transforma en equipo de alto rendimiento, un equipo que es capaz de ir mas allá de sus propias capacidades o de las capacidades individuales es un equipo de alto rendimiento, cuando una persona física un individuo descubre el sentido de su aporte tenemos la realización personal, cuando una organización que es el conjunto de personas encuentra un sentido del aporte una misión, entonces tenemos un desarrollo trascendente en la organización, este es un sentido de aporte

esencial para nuestra sociedad es allí cuando las empresas y las organizaciones impactan generando riqueza en la sociedad.

### **Liderazgo Directivo:**

Robbins, (2008) opina que el liderazgo directivo tiene la responsabilidad de trabajar con grupos de personas que conlleven a cumplir los objetivos trazados que apoyen en perfeccionar la calidad educativa, motiva a los docentes crea un ambiente de trabajo y cuenta con habilidades y capacidades pedagógicas para desempeñar su rol.

El líder directivo es cuando una persona decide afrontar el reto de dirigir una dirección tiene que estar convencido que tiene que ser capaz de aportar para mejorar y decidirá también trabajar para ello, la palabra va ineludiblemente ligada a verbos como gestionar, escuchar, coordinar, ilusionar, motivar, innovar, planificar, organizar, etc. Pero por otra parte no se concibe estas acciones sin el marco de un equipo directivo evidentemente, un buen líder es importante pero nunca uno será mejor que todos juntos trabajando por los mismos objetivos por tanto un buen líder que decide dar este paso busca a los mejores y a los más preparados y tiene que ser capaz de que cada miembro del claustro de lo mejor de si mismo.

El siguiente paso imprescindible antes de plantearse cualquier objetivo será el diagnóstico es decir es fundamental conocer la realidad y el contexto del lugar donde se opta por ser líder directivo para ello será necesario a través de diferentes herramientas y técnicas conocer aspectos académicos, estructurales de relación de infraestructura, etc.

Una vez realizado el diagnóstico llega el momento de plantearse los objetivos de mejora y lo que se quiere conseguir para ello se debe establecer grandes ámbitos y desde mi punto de vista cuatro son fundamentales:

- ✓ Organización y funcionamiento
- ✓ Liderazgo Pedagógico

- ✓ La convivencia y participación
- ✓ Evaluación

A partir de estos cuatro ámbitos pueden establecerse líneas estratégicas, objetivos y actuaciones para cada uno de ellos.

Otro aspecto importante y necesario es revisar los documentos programáticos e institucionales no podemos olvidar que el proyecto de dirección tiene que ir en concordancia con ellos y si fue así proponer una actualización de los mismos.

### **Líneas Estratégicas de un Líder Directivo**

Un proyecto de dirección debe incluir también una serie de líneas estratégicas y deben ser imprescindibles;

- ✓ Organización y gestión es decir sin ningún plan organizativo nada funcionara la intendencia es el soporte vital de cualquier centro;
- ✓ El rendimiento académico la mejora del mismo debe ser el objetivo último de cualquier proyecto partiendo de los datos que hemos realizado en el diagnóstico inicial habrá que proponer objetivos de mejora a nivel tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.
- ✓ La atención a la diversidad es un derecho y un deber no solo va asociada con un diagnóstico determinado, sino que es una característica de todos los grupos humanos y todos tienen derecho a una atención educativa de calidad a lo largo de sus estudios.
- ✓ La innovación esta línea está relacionada con el punto anterior es decir la innovación el fin último debe ser que los aprendizajes de los alumnos sean mejores y cualquier metodología innovadora debe de pasar hacer a los alumnos más activos, más participativos y más conscientes y responsables de su propio aprendizaje, tampoco

podemos desvincular innovación y formación del profesorado deben incluirse también acciones concretas que la contemplen.

- ✓ La convivencia es un factor fundamental dentro de un centro sin una buena convivencia no hay ni aprendizaje ni progreso ni éxito institucional.
- ✓ La comunicación y la participación debe formar parte de estas líneas puesto que la comunicación es lo que media la mayor parte de los procesos que se desarrollan en una institución que imparte la formación académica, por tanto necesita una atención específica a través de un buen plan de comunicación, sin duda todas estas líneas están interrelacionadas entre si ya que la participación es el eje de la convivencia por tanto este enfoque de esta línea de trabajo debe tener como objetivo incentivar la colaboración de toda la sociedad.
- ✓ La última de las grandes líneas no por ser la última es la menos importante debe de ser el plantel que se trata mucho más de la dotación o la infraestructura del centro o el mantenimiento web sino que requerirá plantear y redefinir los contenidos curriculares, el papel del alumno, el papel del docente la propia organización del espacio y del tiempo, la metodología, la evaluación, es decir impregna todo el centro (Salazar, 2006)

Esto significa que tal como yo entiendo la gestión directiva de una institución, aunque cada una de esas líneas debe de tener objetivos claros todas ellas están interrelacionadas entre sí y con una tendencia clara hacia la mejora y el progreso continuo sin olvidar nunca claro está que el objetivo prioritario siempre los alumnos.

Otro pilar dentro de la gestión es la evaluación y la rendición de cuentas un equipo directivo tiene la obligación moral de generar valor público y debe de someterse a la evaluación de la comunidad universitaria si fuera el caso y también desde luego estimular una cultura evaluativa en la institución.

## **Características Generales del Liderazgo directivo.**

Según Martínez (2005), un líder directivo debe intentar siempre escuchar antes de juzgar, buscar siempre lo positivo de la gente y facilitar su crecimiento, creer que todos tienen potencial de cambio y de aprendizaje, buscar soluciones no culpables, intenta planificar siempre el trabajo sin temor a equivocarse y por último nunca pierdas el sentido del humor.

## **Dimensiones de la variable Liderazgo Directivo**

### **Dimensión de la Administración**

Un líder directivo debe preocuparse por la parte administrativa de su cargo gestionar los presupuestos para el logro de sus objetivos, presentar proyectos para la mejora y buen uso de los materiales que se necesiten, que el personal administrativo cumpla sus funciones y respeten los horarios, un líder directivo no debe mandar sino delegar funciones para e incentivar a sus trabajadores , debe responder a la demanda que requiere su dirección, saber escuchar y darles la oportunidad de encontrar soluciones conjuntamente, sin embargo debemos tener en cuenta que esta dimensión debe de ir de la mano con la dimensión pedagógica, una buena gestión administrativa mejorara la parte pedagógica al reorganizar los recursos financieros con que cuenta (Salazar, 2006)

### **Dimensión Pedagógica**

La dimensión pedagógica en un liderazgo directivo que influye en el aprendizaje, es un desafío pero de mucha importancia el director debe construir un rol de asesorar a sus docentes por medio de programas de capacitación, de acompañar a sostener las practicas, abrir espacios de dialogo, espacios de escucha, espacios para desnaturalizar lo que el docente ya tiene naturalizado este es un espacio a construir entre el director y el docente, posiblemente un

líder directivo no pueda hacer esto con todos sus docentes pero debe de empezar a elegir un foco por dónde empezar a trabajar y construir esta práctica de asesoramiento que es la que va a generar algún tipo de cambio o algún tipo de mejora de su práctica.

### **Dimensión Interpersonal**

La relación interpersonal es la relación que tenemos con los demás los cuales se suelen dar por medio de las emociones positivas o negativas a través de los sentimientos teniendo en cuenta que todos los días tenemos que convivir con diversas personas y cada una de ellas tienen su propia manera de pensar y ver las cosas que muchas veces no compartimos esas ideas de ahí que la convivencia es importante para poder llevar la vida en armonía , las relaciones interpersonales se dan en los tres pilares importantes de la vida del hombre la familia, los amigos y el trabajo, es importante guardar un equilibrio entre atender y cuidar nuestras relaciones personales y atender y cuidar de nosotros mismos por tanto la base necesaria para que nuestras relaciones personales mejoren es atender y dar respuesta a mis propias necesidades.

Las relaciones interpersonales en el trabajo es un factor básico para que una organización u empresa lleguen al éxito, y es importante la comunicación permanente con los colaboradores, dentro una organización siempre existirán discrepancias entre los mismos compañeros de trabajo constituyéndose la parte interpersonal un aspecto crítico en una organización, el líder tiene la responsabilidad de saber conllevar las dificultades y verlos como una gran oportunidad de cambio siempre la comunicación debe ser cara a cara, hoy en día la gente ya no conversa ni soluciona los problemas enfrentándolo sino por medio de redes sociales eso se debe evitar en una empresa, siempre escuchar a los demás los problemas pero deben traer también la solución.

### **Variable Desempeño Docente.**

Asimismo, Montalvo (2011), se refiere al desempeño de los maestros también se le denomina buenas prácticas de docente eficaz, el docente debe tener intuición pedagógica es decir en el transcurso de la clase el maestro percibe si los alumnos están aburridos, los alumnos no le están siguiendo y al percibir eso el docente genera una serie de estrategias que vienen de la intuición, el docente muestra pasión por su trabajo.

### **Estándares del desempeño Docente**

Política Integral se refiere a las metas para mejorar resultados en desempeños y logros esperados de los estudiantes y profesores mediante indicadores: Desempeño Docente, desempeño estudiantil y administración eficaz para lograr metas de desempeño y así obtener resultados educativos y garantizar la cobertura.

Dentro de un sistema equitativo llegaremos a la famosa gestión educativa, buscando una mejora educativa estableciendo metas de aprendizaje cubriendo el perfil de egreso dando lugar a las escuelas de calidad.

### **Perfil del Docente Universitario**

El perfil del maestro hoy en día es un orientador cuya característica que tiene un profesor y que van encaminadas al desarrollo de todas las potencialidades de sus estudiantes, es un profesor que no se detiene por las circunstancias, es un profesor que sabe trabajar con lo que hay que genera estrategias suficientes para poder enfrentar las circunstancias de la realidad en la que se encuentra, ser un profesor así implica una serie de cualidades que son un poco complejas de identificar, en este sentido con la intención de ir reconociendo cuales son las características que nos permite identificar la calidad de un maestro, de acuerdo a una investigación se identificaron estas características y fueron los parámetros e indicadores del

perfil docente y están divididos en cinco dimensiones, estas dimensiones hay que entender que no son separaciones tajantes sino que se vinculan una con otra, recordemos que la personalidad es algo complejo entonces identificar las características de un profesor de alta calidad no es una tarea sencilla y esto ha llevado a usar instrumentos en este caso las dimensiones que son elementos que se vinculan unos con otros y dan como resultado un trabajo de calidad del docente (Montalvo, 2011)

### **Dimensiones del docente en la actualidad**

- Conocimiento psicológico del estudiante que conozca todo su proceso evolutivo que característica tiene para que pueda utilizarlo en el diseño de sus clases.
- Capacidad de usar estrategias didácticas, de hacer una planeación de su clase y ocupar de todo lo que tiene disponible para lograr un mejor aprendizaje.
- Es un profesor comprometido con su desarrollo, es un profesor que estudia que se prepara, que siempre está en proceso de mejora continua.
- Es un profesor que respeta las reglas, es un profesor que conoce cuál es la normatividad que debe de seguir y tiene un comportamiento ético que garantiza una relación de respeto con los demás.
- Se refiere a la vinculación que hay entre la institución con la comunidad, la intención es que la institución ya no está separada de la comunidad, sino que se integre y haya un proceso de trabajo y colaboración no estar ajenos a los problemas de su entorno

### **Rol del Docente Universitario**

Nos preocupa reflexionar sobre el rol del maestro universitario y la auto instrucción autónoma de los alumnos si bien hemos sido testigo de la práctica de formación donde la enseñanza antes se basaba fundamentalmente en el conocimiento del docente quien lo

transfería directamente a los estudiantes de una manera bastante vertical hoy día se reclama un trabajo más horizontal donde el profesor y los estudiantes hacen un aprendizaje de manera corporativo.

Al docente universitario de hoy se le pide tener competencias didácticas también debe tener competencias didácticas, otro punto importante es el aprendizaje autónomo de los estudiantes, porque ya no seguir con esa dependencia, sino que se debe promover su propia autonomía.

El docente universitario tiene un papel clave un rol importante que es la creación de oportunidades para aprender, pero oportunidades que además deben tener una alta calidad ello implica por ejemplo el trabajo colaborativo, interacción comunicativa, empleo del lenguaje formalizado de las ciencias para elaborar el conocimiento por parte de los estudiantes.

Por lo tanto, el profesor hoy día tiene que cuidar no solo el tipo de propuesta a realizar sino fundamentalmente control del tiempo, los modos de presentación el seguimiento que va hacer en el desarrollo de los aprendizajes y sobre todo la aplicación de los criterios para evaluar los avances en los aprendizajes (Montalvo, 2011)

### **Dimensiones del Desempeño Docente**

**Capacidades Pedagógicas:** Según Valdés (2009), en el mundo se han dado grandes cambios como las Tic y el internet son el nuevo motor que dinamiza los cambios en la sociedad acorta el espacio, acorta el tiempo sobre el conocimiento, eso está trayendo una serie de implicancias como es modificar las relaciones con los países y también entre las personas así está cambiando el sistema y cambia las relaciones laborales hoy día hay más exigencia a tecnificarse, apropiarse más rápidamente de las tecnologías para poder producir en mayor cantidad y con mayor calidad son tiempos de alta competitividad, todo esto genera en el mundo una súper producción de información, estos cambios que se dan en la sociedad en la

producción y en las relaciones laborales también tiene una incidencia en la educación hoy día las personas están impulsadas a volver a las aulas en cada momento ya no es suficiente tener un título universitario para desempeñarse indefinidamente en un centro laboral por los cambios tecnológicos y por la variación de los productos cada vez tenemos que regresar a las aulas para seguir aprendiendo esto se llama hoy día formación a lo largo de la vida, pero en ese proceso estamos impulsados a tener que aprender a aprender porque no solo vas aprender en las aulas sino que también en otros escenarios cuando estás trabajando todo esto reclama que la persona tome conciencia de cuáles son sus propios mecanismos para buscar su aprendizaje.

Después de este preámbulo nos lleva a la conclusión que el nuevo rol del docente nos implica estar capacitado en las nuevas tecnologías y estar a la vanguardia de los cambios sociales, pedagógicos, etc. que se puedan presentar, hoy en día con estas nuevas tecnologías se puede pasar conferencias de país a país y mantenernos informados.

El docente universitario además de ser especialista en su materia hoy en día esta retado fundamentalmente porque ya no es suficiente dominar una materia, no es suficiente que tenga una capacidad didáctica para transferir el conocimiento tiene otros retos por eso hoy día el gran desafío que tenemos los docentes universitarios es cuanto estamos avanzando en nuestra conversión en especialista en el diagnóstico y prescripción del aprendizaje, en nuestra capacidad para motivar y facilitar el aprendizaje, cuanto nos estamos convirtiendo en especialistas en recursos de los aprendizajes, cuanto somos ahora especialistas en inter y transdisciplinariedad, cuanto nos estamos convirtiendo en especialistas en relaciones humanas en consejeros profesionales.

### **Medios y Materiales**

Los medios y materiales son de apoyo auxiliar del docente, el uso que le dé el docente es muy importante para que el alumno logre habilidades, es un recurso clasificada en diversos

aspectos, la finalidad es transmitir mensajes por medio de los sentidos, se clasifica en visuales, auditivos y de experiencia directa.

### **Metodológicas Enseñanza**

La metodología que empleamos en las actividades que los alumnos deben realizar es clave para poder lograr un buen producto un buen aprendizaje, los métodos es uno de los pilares básicos para una docencia centrada en el aprendizajes, en lugar de otra centrada en la enseñanza, en los últimos años se habla mucho sobre el aprendizaje activo en contra posición del pasivo que ha sido más empleada hasta hace poco, cantidad de estudios demuestran que las estrategias activas conciben una mayor retención en los alumnos y sobre todo que esto se implique más en su propio aprendizaje.

El aprendizaje activo surge de dos principios fundamentales el primero es el aprender haciendo y el segundo es manos a la obra y la finalidad es comprender el aprendizaje, este aprendizaje debe tener sentido, el profesor debe pensar estas estrategias y explicarlas bien a sus alumnos.

La metodología es un plan estratégico constituido por diferentes pasos y con objetivos claros debe tener en cuenta las características del alumno como su edad o su anterior formación, así como el número de estudiantes , el curso y la asignatura, a priori a los profesores con poca experiencia el camino pueda hacerse pesado pero cuando se hace bien la satisfacción merece la pena, el asunto es que no hay una formula una metodología que funcione siempre y en todas las situaciones sin embargo dependiendo del nivel de estudios para los objetivos más básicos por ejemplo como el conocimiento puede emplear cualquier estrategia mientras que en los niveles que se busca un aprendizaje más profundo o critico son necesarias metodologías mas centradas en los alumnos en el aprendizaje activo, este aprendizaje activo debe basarse en un mayor compromiso del alumno respecto a su propio aprendizaje él es quien aprende el profesor tiene que guiarle asesorarle y facilitarle

mecanismos que le ayuden a su propio aprendizaje, el grado de actividad implicación y compromiso del alumno es directamente proporcional al aprendizaje que obtendrá.

En conclusión, exijamos pensemos en metodologías que fomenten el compromiso del alumno en lugar de otras pasivas que únicamente se limitan a informar al estudiante.

## **2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **Líder**

Salazar, (2006) dice que un buen líder es aquel que ha deducido el sentido de su aporte, la persona que ha podido encontrar dentro de sí un aporte diferenciador que la hace única e irrepetible y como tal tiene algo que ofrecer y convertirse en oferta.

Un líder es el que trata de hacer camino y tiene el compromiso de ayudar a los demás, es una construcción social de un ejemplo a seguir. El líder debe practicar con ejemplo la puntualidad y la responsabilidad.

### **Liderazgo:**

Manes, B. (2011), quien acota que el liderazgo es la capacidad de la persona adquiere la habilidad genérica que ha de adquirir para poder manifestar el sentido de su aporte entre otras cosas descubriendo el sentido del aporte que todos los otros al su alrededor tienen, en una manera practica en un equipo de trabajo donde la diversidad se hace presente, donde el trabajo te escucha es relevante como desde nuestra posición personal podemos realizar un aporte de nuestro sentido y relevar, adquirir el sentido del aporte del resto de los miembros de un equipo de trabajo.

### **Liderazgo Directivo:**

Robbins, (2008) opina que el liderazgo directivo tiene la responsabilidad de trabajar con grupos de personas que conlleven a un camino óptimo al cumplimiento de las metas que apoyen en mejorar la parte de instrucción pedagógica, motiva a los docentes crea un ambiente de trabajo y cuenta con habilidades y capacidades pedagógicas para desempeñar su rol.

### **Desempeño docente**

Asimismo, Montalvo (2011), opina que el desempeño del maestro también se le denomina buenas prácticas de docente eficaz, el docente debe tener intuición pedagógica es decir en el transcurso de la clase el maestro percibe si los alumnos están aburridos, los alumnos no le están siguiendo y al percibir eso el docente genera una serie de estrategias que vienen de la intuición, el docente muestra pasión por su trabajo.

### **Perfil del Docente Universitario**

Robbins, (2008) El perfil del desempeño docente se refiere a las características que tiene un profesor y que van encaminadas al desarrollo de todas las potencialidades de sus estudiantes, es un profesor que no se detiene por las circunstancias, es un profesor que sabe trabajar con lo que hay que genera estrategias suficientes para poder enfrentar las circunstancias de la realidad en la que se encuentra, ser un profesor así implica una serie de cualidades que son un poco complejas de identificar, en este sentido con la intención de ir reconociendo cuales son las características que nos permite identificar la calidad de un maestro.

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El liderazgo directivo se relaciona notablemente en el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

El liderazgo directivo se relaciona notalmente con las capacidades pedagógicas del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

El liderazgo directivo se relaciona notablemente con los medios y materiales que utiliza el docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho

El liderazgo directivo se relaciona notablemente con el método de enseñanza del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

## 2.5 Operalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Instrumento
LIDERAZGO DIRECTIVO	Robbins, (2008) opina que el liderazgo directivo tiene la responsabilidad de trabajar con grupos de personas que conlleven a un camino optimo al cumplimiento de las metas que apoyen en mejorar la parte de instrucción pedagógica, motiva a los docentes crea un ambiente de trabajo y cuenta con habilidades y capacidades pedagógicas para desempeñar su rol.	<p><b>Dimensión Administrativa</b></p> <p><b>Dimensión Pedagógica</b></p> <p><b>Dimensión Relaciones Interpersonales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotador.</li> <li>• Comunicación no horizontal.</li> <li>• Permite delegar un poco.</li> <li>• Relaciones precarias.</li> <li>• Trabajo en equipos</li> <li>• Recompensas materiales y sociales</li> <li>• Descentralizado en su totalidad</li> <li>• Comparte toda información</li> <li>• Confianza mutua</li> </ul>	Encuestas
DESEMPEÑO DOCENTE	Asimismo, Montalvo (2011), aporta que el desempeño de los maestros también se le denomina buenas prácticas de docente eficaz, el docente debe tener intuición pedagógica es decir en el transcurso de la clase el maestro percibe si los alumnos están aburridos, los alumnos no le están siguiendo y al percibir eso el docente genera una serie de estrategias que vienen de la intuición, el docente muestra pasión por su trabajo.	<p>Capacidades Pedagógicas.</p> <p>Medios y Materiales</p> <p>Metodología</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace el planeamiento y organización de su clase</li> <li>• Utiliza medios y materiales para la motivación de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Utiliza el método expositivo y de explicaciones.</li> </ul>	Encuestas

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

El trabajo investigado el liderazgo directivo se aplicó en la facultad de educación para conocer las ventajas y debilidades de la gestión para tomar acciones correctivas y mejorar en algunos aspectos para ello se aplicó el diseño descriptivo correlacional porque queremos conocer el grado de vinculación existe en el desempeño docente.

#### **3.2 Población y Muestra**

La parte de la población está conformada por todos los catedráticos de la facultad de educación: 150 docentes de diversas carreras.

La muestra son los maestros de la especialidad de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje: 20 docentes de la especialidad de educación primaria.

#### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **3.4.1 Técnicas a emplear**

Las técnicas que se empleó en la investigación fue la encuesta dirigida a los docentes de la muestra seleccionada.

Técnica del fichaje donde se recopiló los datos de las fuentes bibliográficas par la sustentación científica.

### 3.5 Técnicas para el procesamiento de la Información

Se efectuó mediante instrumentos que se consideraron para la variable liderazgo directivo se aplicó las encuestas y para la variable desempeño docente también, la validez de este mecanismo nos accedió a analizar y canalizar los datos de los indicadores considerados en las preguntas que se harán a los docentes seleccionados para la muestra.

Una vez que se obtuvieron los datos correspondientes se continuó con el proceso estadístico usando el estadístico SPSS la última versión para obtener los resultados lo cual implicó el uso de tablas, gráficos e imágenes.

#### Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Liderazgo Directivo*

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Dimensión Administrativa		4	Bajo	4 -7
			Moderado	8 -11
			Alto	12 -16
Dimensión Pedagógica		4	Bajo	4 -7
			Moderado	8 -11
			Alto	12 -16
Dimensión relaciones interpersonal		4	Bajo	4 -7
			Moderado	8 -11
			Alto	12 -16
Liderazgo directivo		12	Bajo	12 -23
			Moderado	24 -35
			Alto	36 -48

**Tabla 2**

*Desempeño Docente*

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Capacidades pedagógicas		4	Bajo	4 -7
			Moderado	8 -11
			Alto	12 -16
Medios y materiales		4	Bajo	4 -7
			Moderado	8 -11
			Alto	12 -16
Metodología		4	Bajo	4 -7
			Moderado	8 -11
			Alto	12 -16
Desempeño docente		12	Bajo	12 -23
			Moderado	24 -35
			Alto	36 -48

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

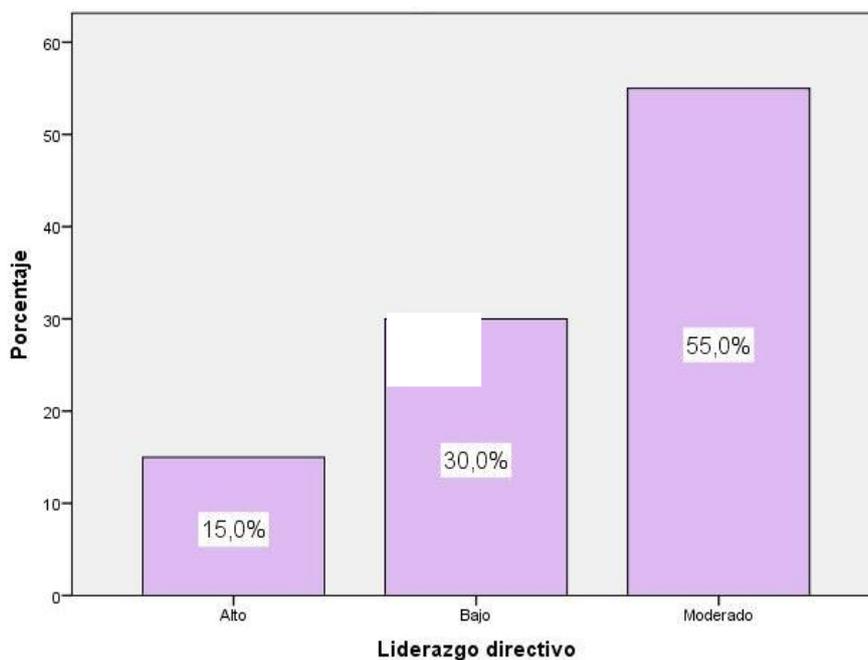
#### 4.1. Análisis Descriptivo por Variables y Dimensiones

Tabla 3

Liderazgo directivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	3	15,0	15,0	15,0
	Bajo	6	30,0	30,0	45,0
	Moderado	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Dato:** Información atribuida a la muestra seleccionada para la investigación

Figura 1:



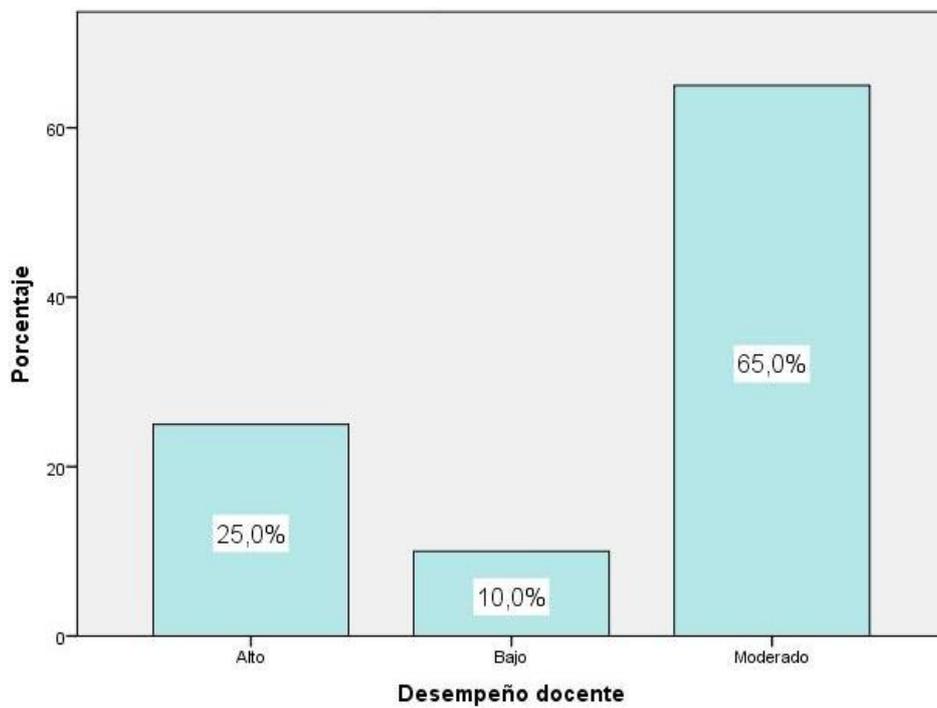
De la fig. 1, un 55,0% de la muestra seleccionada para la investigación, alcanzaron un grado moderado en la variable liderazgo directivo, un 30,0% demostraron un grado bajo y un 15,0% consiguieron un grado alto.

**Tabla 4**

<b>Desempeño docente</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	2	10,0	10,0	35,0
	Moderado	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Dato:** Información atribuida a la muestra seleccionada para la investigación.

Figura 5:



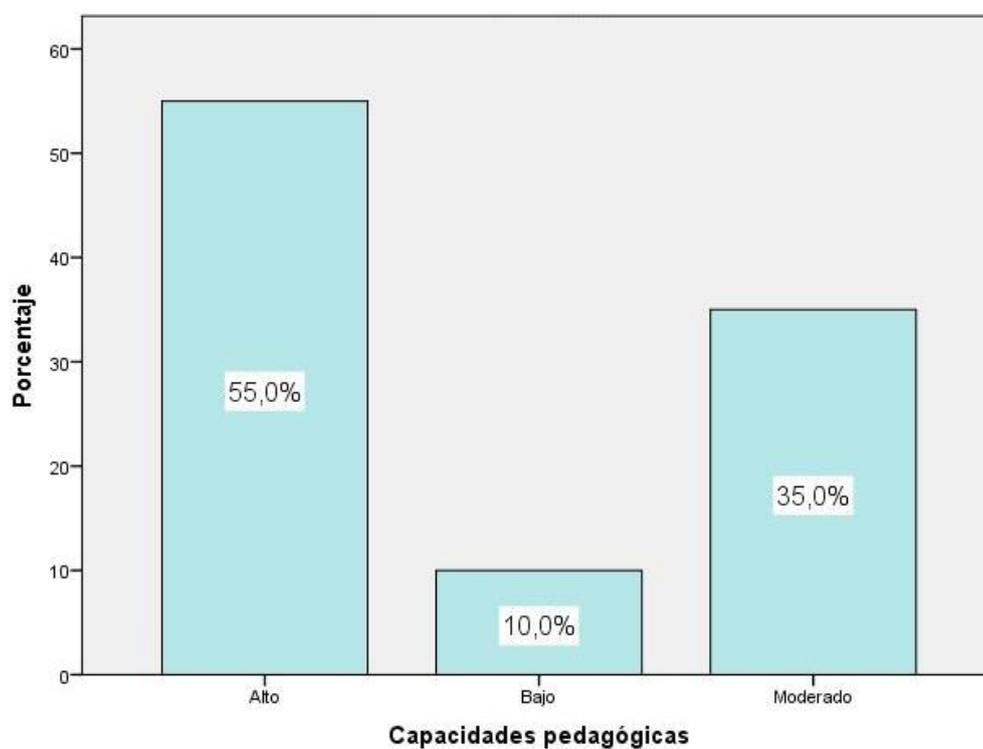
De la fig. 5, un 65,0% de la muestra seleccionada para la investigación, obtuvieron un grado moderado en la variable desempeño docente, un 25,0% Adquirieron un grado alto y un 10,0% obtuvieron un grado bajo.

**Tabla 5**

<b>Capacidades pedagógicas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	11	55,0	55,0	55,0
	Bajo	2	10,0	10,0	65,0
	Moderado	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Dato:** Información atribuida a la muestra seleccionada para la investigación

Figura 6:

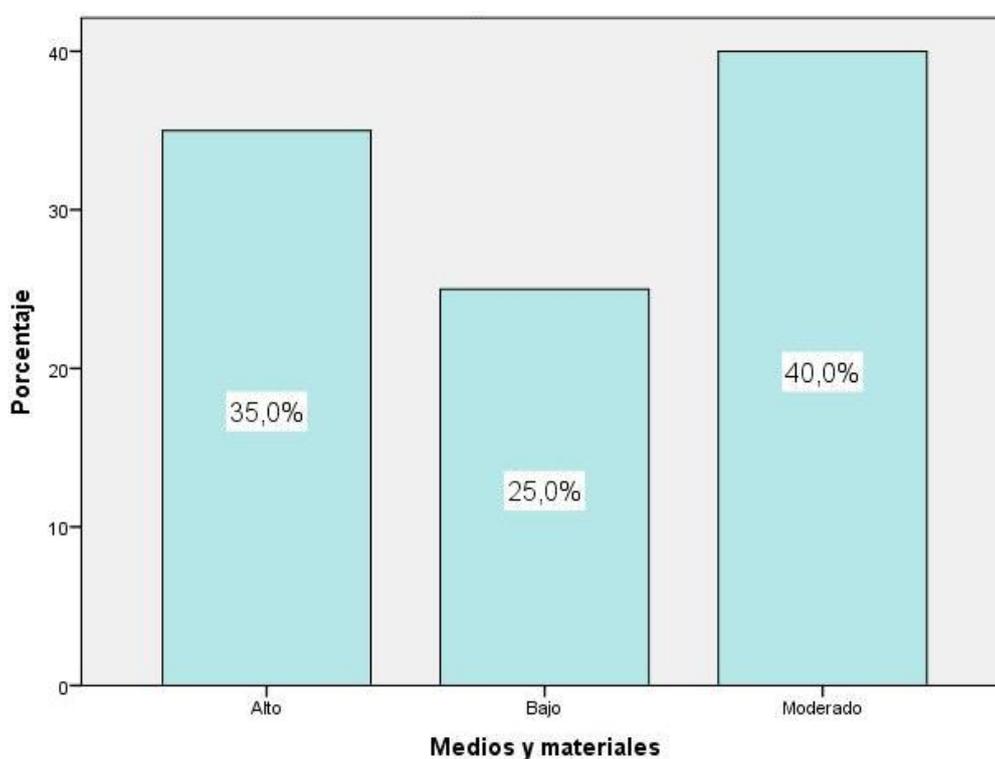


De la fig. 6, un 55,0% de la muestra seleccionada para la investigación, lograron un grado alto en la dimensión capacidades pedagógicas, un 35,0% lograron un nivel moderado y un 10,0% obtuvieron un nivel bajo.

**TABLA 6**

<b>Medios y materiales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	7	35,0	35,0	35,0
	Bajo	5	25,0	25,0	60,0
	Moderado	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Dato:** Información atribuida a la muestra seleccionada para la investigación

**Figura 7**

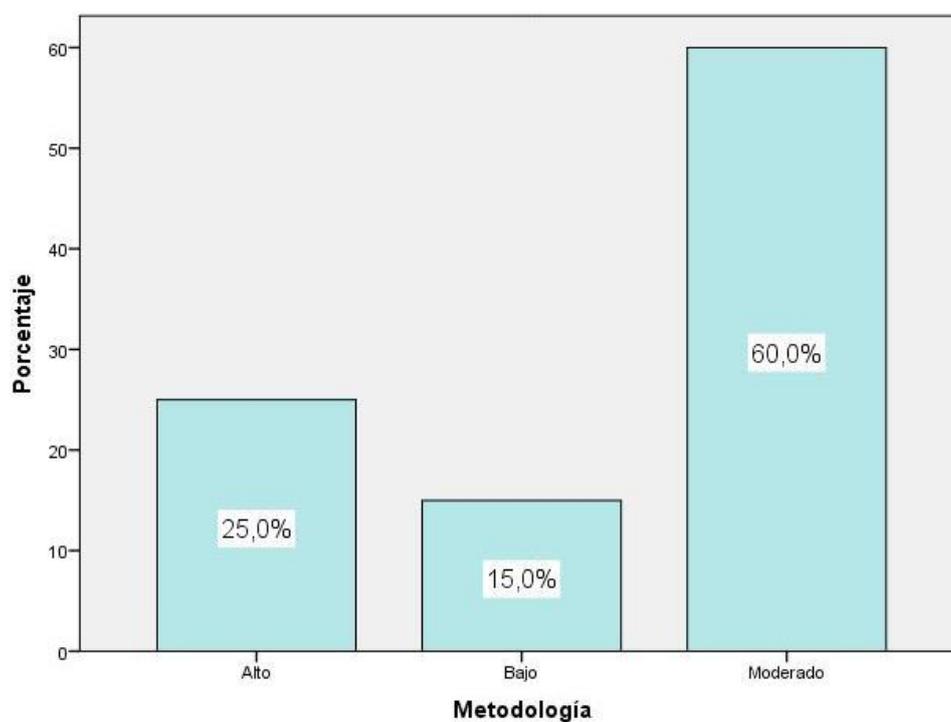
De la fig. 7, un 40,0% de la muestra seleccionada para la investigación, lograron un grado alto en la dimensión medios y materiales, un 35,0% lograron un grado moderado y un 25,0% obtuvieron un grado bajo.

**Tabla 7**

<b>Metodología</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	3	15,0	15,0	40,0
	Moderado	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Dato:** Información atribuida a la muestra seleccionada para la investigación

**Figura 8**



De la fig. 8, un 60,0% de la muestra seleccionada para la investigación, lograron un grado moderado en la dimensión metodología, un 25,0% consiguieron un grado alto y un 15,0% obtuvieron un grado bajo.

## 4.2. Test de Naturalidad de Shapiro- Wilk

**Tabla 8**

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.
Dimisión Administrativa	,886	20	,000
Dimensión Pedagógica	,928	20	,001
Dimensión interpersonal	,918	20	,002
Capacidades pedagógicas	,888	20	,005
Medios y materiales	,918	20	,000
Metodología	,892	20	,003
Desempeño docente	,911	20	,006

El grafico 8 presenta los resultados del estadístico Shapiro- Wilk (S-W). podemos verificar que el liderazgo y el desempeño no se asemejan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). Por lo cual se debe utilizar prueba no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

Hipótesis Alternativa Ha: La apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con el desempeño docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

Hipótesis nula H<sub>0</sub>: La apreciación del liderazgo directivo no se vincula notablemente con el desempeño docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

**Tabla 9**

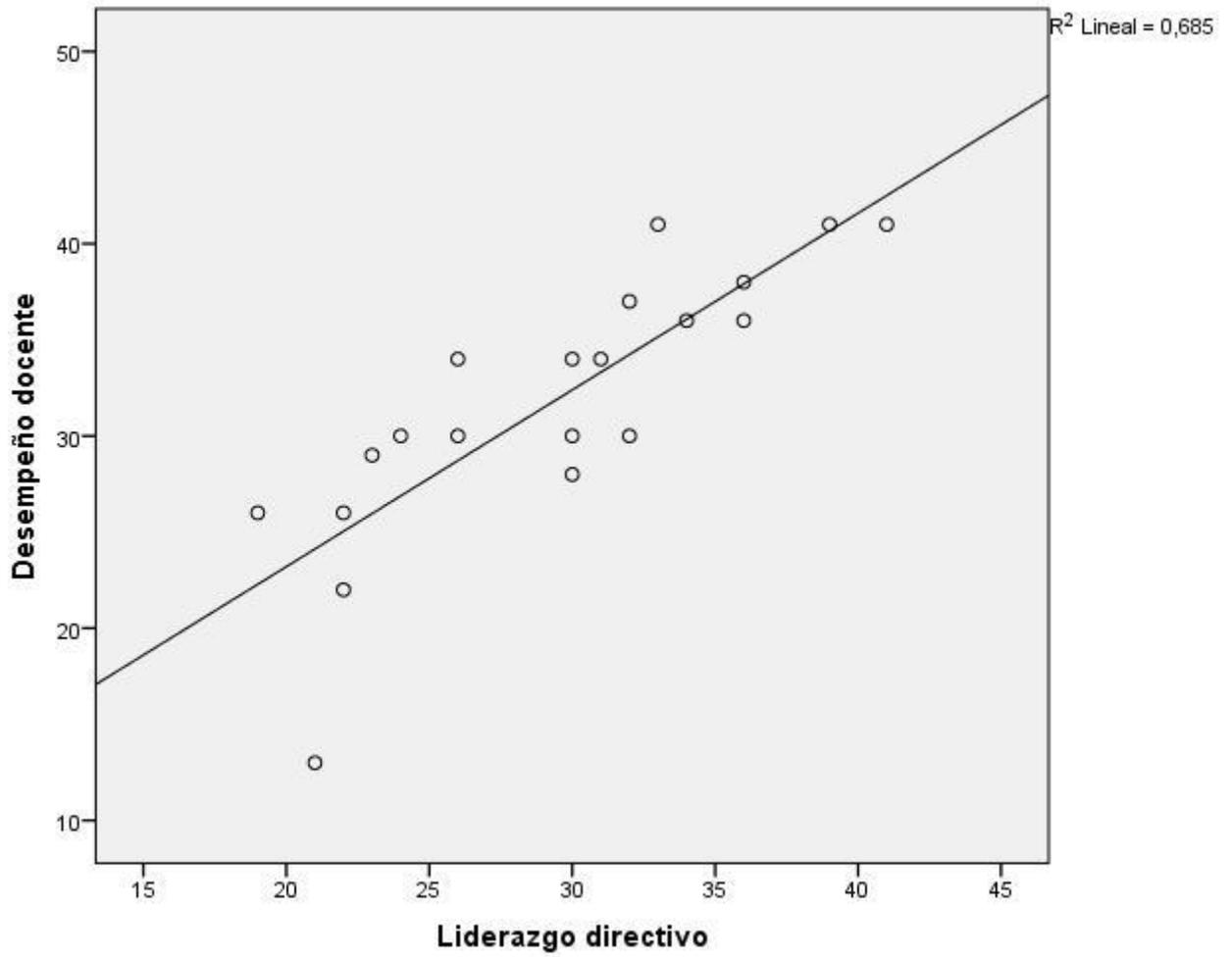
*La apreciación del liderazgo directivo y el desempeño docente*

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Podemos apreciar en el grafico 9, los resultados del estadístico evidencian un coeficiente de correlación de  $r= 0.902$ , con una  $p=0.000(p<.05)$  Por lo tanto se puede afirmar estadísticamente que la apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con el desempeño docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

Magnitud **muy buena**.



**Figura 9.** La apreciación del liderazgo directivo y el desempeño docente.

### Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H1**: La apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con las capacidades pedagógicas del docente, aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

Hipótesis nula **H0**: La apreciación del liderazgo directivo no se vincula notablemente con las capacidades pedagógicas del docente, aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

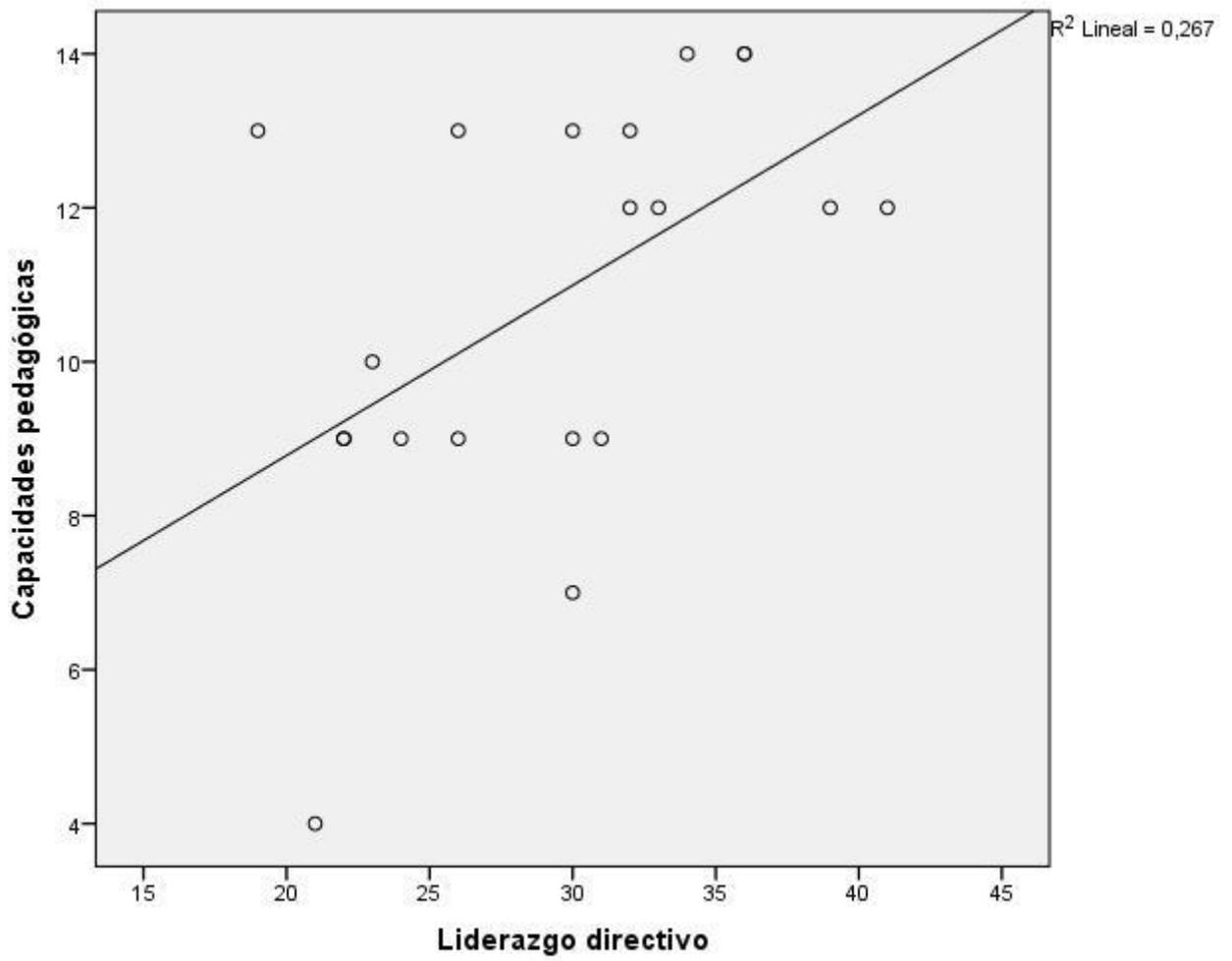
### Grafico 10

*La apreciación del liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas*

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,520*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Capacidades pedagógicas	Coefficiente de correlación	,520*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Podemos apreciar en el grafico 10, los resultados del estadístico evidencian un coeficiente de correlación de  $r= 0.520$ , con una  $p=0.000(p<.05)$  Por lo tanto se puede afirmar estadísticamente que la apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con las capacidades pedagógicas de la docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.



**Figura 10.** La apreciación del liderazgo directivo y las capacidades pedagógicas.

## Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H2**: La apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con los medios y materiales que utiliza el docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

Hipótesis nula **H<sub>0</sub>**: La apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con los medios y materiales que utiliza la docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

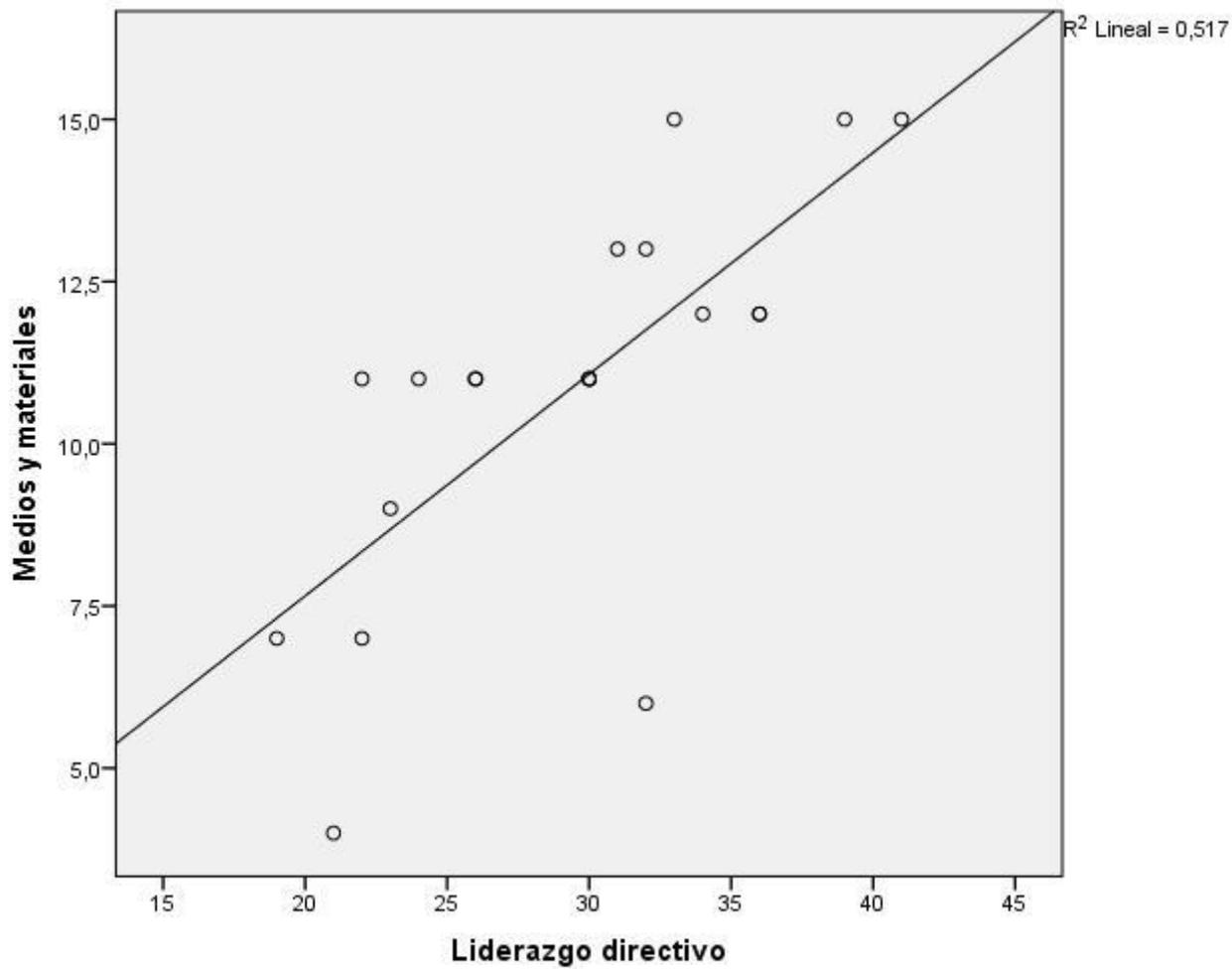
### Grafico 11

*La apreciación del liderazgo directivo y los medios y materiales*

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Medios y materiales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Medios y materiales	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Podemos apreciar en el grafico 11, los resultados del estadístico evidencian un coeficiente de correlación de  $r = 0.798$ , con una  $p = 0.000$  ( $p < .05$ ) Por lo tanto se puede afirmar estadísticamente que la apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con los medios y materiales que utiliza el docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.



**Figura 11.** La apreciación del liderazgo directivo y los medios y recursos

### Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H3**: La apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con los métodos de enseñanza que utiliza el docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

Hipótesis nula **H0**: La apreciación del liderazgo directivo no se vincula notablemente con los métodos de enseñanza que utiliza el docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

### Grafico 12

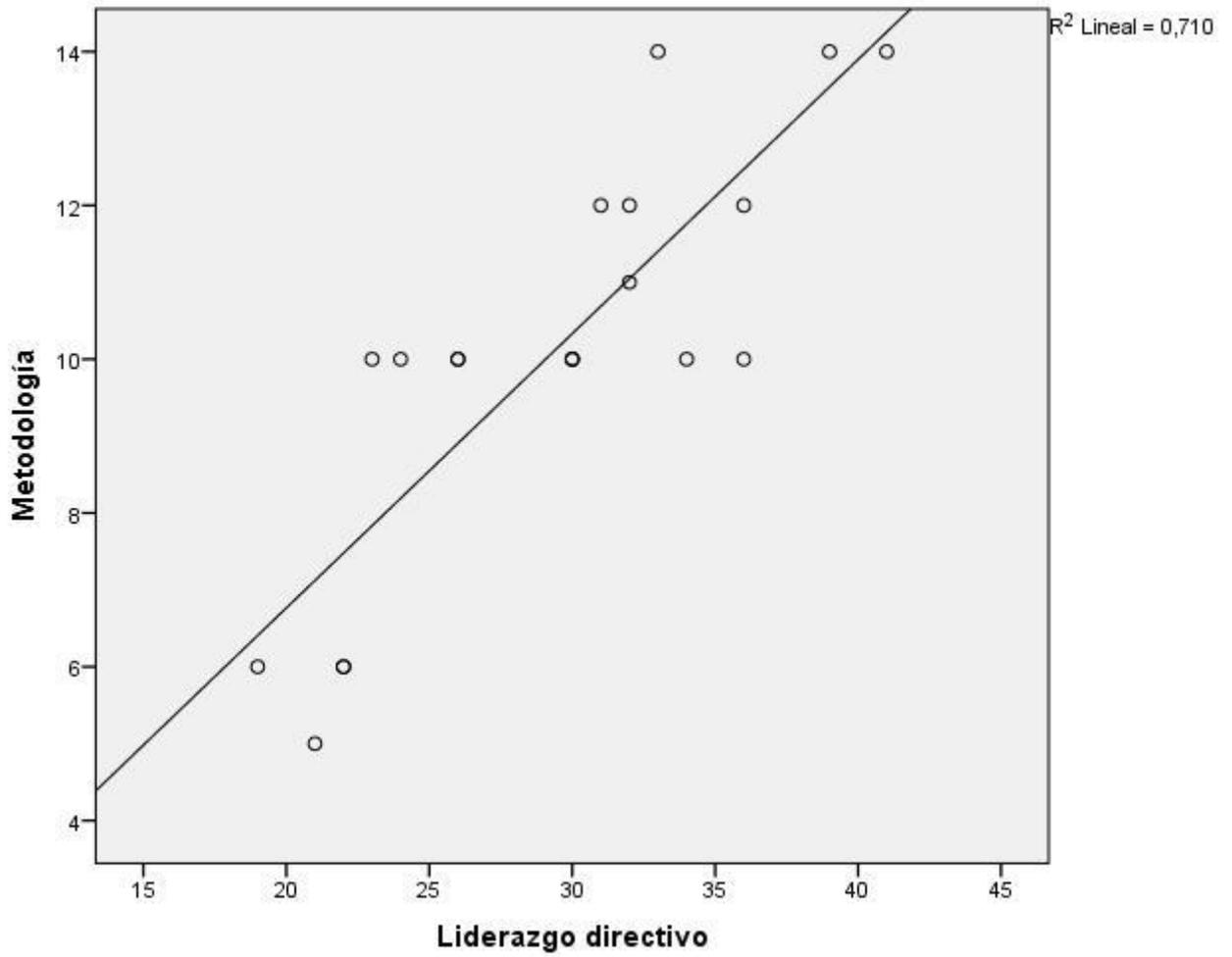
*La apreciación del liderazgo directivo y la metodología*

			Liderazgo directivo	Metodología
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Metodología	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Podemos apreciar en el grafico 12, los resultados del estadístico evidencian un coeficiente de correlación de  $r = 0.841$ , con una  $p = 0.000 (p < .05)$  Por lo tanto se puede afirmar estadísticamente que la apreciación del liderazgo directivo se vincula notablemente con los métodos de enseñanza que utiliza el docente aplicada a la muestra seleccionada para el trabajo de investigación.

Magnitud **muy buena**.



**Figura 12.** La apreciación del liderazgo directivo y la metodología.

## DISCUSIÓN

En los antecedentes internacionales se obtuvieron las conclusiones siguientes:

Tomando en cuenta los resultados a partir de la aplicación de los instrumentos, se concluye Los resultados nos da la certeza de ver nuestras ventajas y debilidades, siendo una gran ventaja conocer que nuestros maestros tiene una gran trayectoria y experiencia lo cual es positivo y satisfactorio lo cual estamos seguros de formar buenos profesionales según Subaldo L.(2012)

Se evidencia en la conclusión Según los resultados podemos afirmar que el clima organizacional es un elemento clave para que una empresa o institución salga adelante logrando sus objetivos, si hay un clima desfavorable el rendimiento de los trabajadores es negativo, no se sienten identificados con la empresa y trabajan solo por presión.

Con respecto a la siguiente conclusión el resultado nos muestra la importancia de las relaciones interpersonales que debe tener el director o gerente que conduce una organización, las buenas relaciones dentro de una organización es imprescindible para ello se debe practicar valores como la empatía en todo momento y el líder que conduzca una organización debe poseer cualidades que conlleven al logro de los objetivos propuestos, el cual coinciden Rodríguez A, Retamal M., Lizana J., Cornejo F. (2008). y Caligiore, J. y Díaz, J. (2005), Según los resultados del análisis de estudio y teniendo en cuenta los cambios tecnológicos dentro de un mundo globalizado, en Chile su educación pasa por un nivel alto, según el estudio podemos afirmar que el estilo de liderazgo que adoptan es el estilo transformacional que ha dado mejores resultados en la educación de este país, este estilo de liderazgo es motivador para los colaboradores quienes se identifican con su institución y al logro de sus objetivos, el sistema es de incentivar a sus colaboradores para que puedan lograr las metas de la institución.

Según Flores, C (2015)

En la conclusión el análisis de la investigación el liderazgo transformacional es un estilo de gestión óptimo para el trabajo en equipo, el dar soluciones a los problemas es parte del avance de los objetivos y más aún cuando hay incentivos que motive al docente y se interesa más por la organización, esta variable tiene relación significativa de acuerdo a los resultados del estadístico donde se comprueba la hipótesis. Según Jiménez, C (2014) y Flores, C (2015) Coinciden en la conclusión de estilo de liderazgo.

En los antecedentes Nacionales según las diversas investigaciones se llegó a las conclusiones

En los resultados se puede evidenciar que desempeño de los docentes de esta universidad debe mejorar puesto que se encuentran en un proceso de acreditación, los docentes deben perfeccionarse en las tecnologías y estar a la vanguardia de los nuevos enfoques pedagógicos de esa manera la calidad educativa se elevara. Los resultados son similares a los autores mencionados en la investigación según Bellido (2011), Ricra, R (2017) y Argote, D (2018).

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados arrojadas por el estadístico aplicado podemos afirmar que la variable liderazgo directivo es un eje importante dentro de una organización porque lleva la conducción de la misma en este caso se aplicó a la facultad de educación y podemos afirmar que esta variable se vincula grandemente con el objeto de estudio como muestra el resultado, debido a la correlación de Spearman.

De acuerdo a las conclusiones arrojadas por el estadístico aplicado podemos afirmar que el liderazgo directivo se vincula notablemente con las capacidades pedagógicas de los docentes de la facultad de educación como muestra el resultado, representando una **moderada** asociación.

De acuerdo a las conclusiones arrojadas por el estadístico aplicado podemos afirmar que la variable liderazgo directivo es un eje importante dentro de una organización porque lleva la conducción de la misma en este caso se aplicó a los docentes y podemos afirmar que esta variable se vincula grandemente con los medios y materiales que utiliza el maestro como muestra el resultado, con un valor de 0.798.

De acuerdo a las conclusiones arrojadas por el estadístico aplicado podemos afirmar que la variable liderazgo directivo es un eje importante dentro de una organización porque lleva

la conducción de la misma en este caso se aplicó a la facultad de educación y podemos afirmar que esta variable se vincula grandemente con los métodos de enseñanza que utiliza el docente de la facultad de educación como muestra el resultado, con un valor de 0.841, que es muy aceptable

## **RECOMENDACIONES.**

De acuerdo a los resultados de la investigación se recomienda que los jefes y directores de cada escuela tengan un perfil consensual para un mejor trabajo en equipo, el cual lo conllevara a una mejor gestión de calidad en la institución.

Los directivos y jefes de cada oficina deben practicar la empatía.

La universidad debe programar capacitaciones permanentes en el manejo de las relaciones humanas.

Los docentes deberían capacitarse en nuevas estrategias metodológicas acorde a las nuevas tecnologías y globalización.

## CAPÍTULO V

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### Fuentes Bibliográficas

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

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

#### Fuentes Hemerográficas

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.

Salazar, T. (2006). Evaluación y calidad: Análisis de un Modelo. *En Revista Bordón*. 45 (03)

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

Valdés, D. (2009). Estudio de salud mental en dos cohortes de niños escolares de Santiago occidente: II: Factores de riesgo familiares y escolares. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 40(4), 347-360. Doi: 10.4067/S0717-92272002000400007

Flores, C (2015) en su investigación "liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes", realizado por la universidad de Granada España, se aplicó un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII regiones de Chile,

Jiménez, C (2014) En su investigación "relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada" de la Universidad Católica de Colombia

## **ANEXOS**

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 EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION DE HUACHO	<b>PROBLEMA GENERAL</b>  ¿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?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  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.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  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.	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  <b>Liderazgo Directivo</b> Dimensión de la Administración Dimensión Pedagógica Dimensión relaciones interpersonales	<b>INVESTIGACIÓN</b>  <b>Descriptiva Correlacional</b>  <b>DISEÑO</b>  <b>No experimental</b>	<b>MÉTODO</b>  Científico  <b>TÉCNICAS</b>  Aplicación de encuestas a docentes  Fichaje durante el estudio, análisis bibliográficos y documental	<b>ALUMNOS</b>  Población: 150  <b>MUESTRA</b>  Docentes 20
	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  a) ¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo en las capacidades pedagógicas del docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión de Huacho?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo en las capacidades pedagógicas del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión de Huacho.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICA</b>  a) La percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión de Huacho	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  Desempeño Docente  - Capacidades Pedagógicas  -Medios y materiales  -Metodología			
	b) ¿Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y los medios y materiales que utiliza el docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión de Huacho?  c) ¿Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la metodología del docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho?	Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y los medios y materiales que utiliza el docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.  Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y la metodología del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.	b) La percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con los medios y recursos que utiliza el docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión de Huacho  c) La percepción del liderazgo directivo se relaciona significativamente con el método de enseñanza del docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión de Huacho.				

N	Liderazgo directivo															Desempeño docente																								
	Dimensión Administrativo					Dimensión Pedagógica					Dimensión Interpersonal					ST1	V1	Capacidades pedagógicas				Medios y materiales					Metodología						ST2	V2						
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11	12	S3	D3			1	2	3	4	S4	D4	5	6	7	8	S5	D5	9	10	11	12	S6	D6		
1	3	3	4	2	12	Alto	4	3	4	4	15	Alto	3	3	4	4	14	Alto	41	Alto	3	3	4	2	12	Alto	4	3	4	4	15	Alto	3	3	4	4	14	Alto	41	Alto
2	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	30	Moderado	3	4	4	2	13	Alto	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	34	Moderado
3	3	3	4	2	12	Alto	3	2	3	2	10	Moderado	1	2	3	4	10	Moderado	32	Moderado	3	3	4	2	12	Alto	3	1	1	1	6	Bajo	1	4	3	4	12	Alto	30	Moderado
4	1	1	1	4	7	Bajo	3	3	3	3	12	Alto	2	3	3	4	12	Alto	31	Moderado	3	3	4	4	14	Alto	3	3	3	3	12	Alto	2	2	2	2	8	Moderado	34	Moderado
5	4	2	2	4	12	Alto	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	21	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	13	Bajo
6	2	2	1	1	6	Bajo	3	3	2	1	9	Moderado	2	3	2	1	8	Moderado	23	Bajo	4	4	1	1	10	Moderado	3	3	2	1	9	Moderado	2	3	4	1	10	Moderado	29	Moderado
7	3	2	2	2	9	Moderado	4	1	4	4	13	Alto	2	1	4	3	10	Moderado	32	Moderado	3	4	4	2	13	Alto	4	1	1	1	7	Bajo	2	1	4	4	11	Moderado	31	Moderado
8	3	3	2	2	10	Moderado	4	3	4	4	15	Alto	3	3	4	4	14	Alto	39	Alto	3	3	4	2	12	Alto	4	3	4	4	15	Alto	3	3	4	4	14	Alto	41	Alto
9	3	1	1	1	6	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	19	Bajo	3	4	4	2	13	Alto	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	4	4	11	Moderado	31	Moderado
10	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	4	3	10	Moderado	26	Moderado	3	4	4	2	13	Alto	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	34	Moderado
11	3	2	2	2	9	Moderado	2	4	4	2	12	Alto	2	1	4	3	10	Moderado	31	Moderado	3	2	2	2	9	Moderado	2	3	4	4	13	Alto	2	3	4	3	12	Alto	34	Moderado
12	3	3	2	4	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	2	3	1	1	7	Bajo	31	Moderado	3	3	4	4	14	Alto	3	3	3	3	12	Alto	2	3	3	2	10	Moderado	36	Alto
13	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	3	8	Moderado	24	Moderado	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	30	Moderado
14	3	3	2	2	10	Moderado	4	3	2	2	11	Moderado	3	3	2	4	12	Alto	33	Moderado	3	3	4	2	12	Alto	4	3	4	4	15	Alto	3	3	4	4	14	Alto	41	Alto
15	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	22	Bajo	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	2	1	6	Bajo	26	Moderado
16	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	21	Bajo	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	30	Moderado
17	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	30	Moderado	3	1	1	2	7	Bajo	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	28	Moderado
18	3	3	4	4	14	Alto	3	3	3	3	12	Alto	2	3	3	2	10	Moderado	36	Alto	3	3	4	4	14	Alto	3	3	3	3	12	Alto	2	3	3	2	10	Moderado	36	Alto
19	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	30	Moderado	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	4	4	11	Moderado	2	1	4	3	10	Moderado	30	Moderado
20	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	22	Bajo	3	2	2	2	9	Moderado	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	22	Bajo



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

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
5	4	3	2	1

<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>						
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	El directivo asume sus decisiones positivas o negativas sin responsabilizar a los demás de sus aciertos o desaciertos.					
2.	Pone interés en los asuntos que conciernen a los integrantes de su grupo de trabajo para que se logre los objetivos eficientemente.					
3.	Propicia espacios de integración creando un clima positivo de compatibilidad entre ellos.					
4.	Consigue que los integrantes de su grupo de trabajo se sientan cómodos y motivados.					
5.	Estimula con recompensas el buen esfuerzo y eficacia de sus equipos de trabajo.					
<b>Desempeño Docente</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	Facilito el silabo del curso a su cargo a sus estudiantes en el debido momento.					
7.	Aplican técnicas grupales que promuevan el análisis y síntesis en sus estudiantes.					
8.	Utiliza las nuevas tecnologías TICS como material didáctico en su labor académica.					
9.	Planifica sus clases con anticipación sin demostrar improvisaciones.					
10.	Cumplió con lo panificado en su silabo					

---

Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA

ASESORA

---

Dr. ISAUL MAURICIO ALOR HERBOZO

PRESIDENTE

---

Dra. YANETH MARLUBE RIVERA MINAYA

SECRETARIO

---

Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA

VOCAL