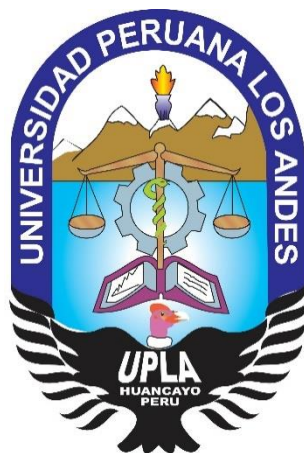


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**El liderazgo directivo y el desempeño docente en la
Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo –
2019**

Para Optar : El Grado Académico de Maestro en
Educación, Mención: Docencia en
Educación Superior

Autor : Bach. Yesser Soriano Quispe

Asesor : Dr. Miguel Eleazar Romaní Hervas

Línea de Investigación : Desarrollo humano y derechos

HUANCAYO – PERÚ

2020

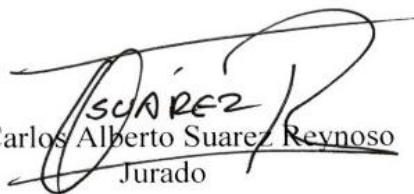
JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes
Jurado



Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso
Jurado



Mg. Luis Alberto Aguilar Cuevas
Jurado



Dra. Melva Isabel Forbes Donayre
Secretaria Académica

ASESOR

DR. MIGUEL ELEAZAR ROMANI HERVAS

DEDICATORIA:

A mis padres por su soporte incondicional durante todos estos tiempos de superación y de estudios, que han podido ver mi desarrollo y crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Educación de la Universidad Peruana Los Andes, por haberme acogido en sus aulas durante todos estos años de aprendizaje.

A los colaboradores de la Universidad Peruana Los Andes, Filial - Chanchamayo que contribuyeron con sus conocimientos sobre el tema que se trató en la investigación y brindaron los datos e información necesaria para realizar la presente Tesis.

A mi asesor el **Dr. Miguel Eleazar Romaní Hervas**, quien me orientó y acompañó en el en el desarrollo de la presente investigación.

Y a todas las demás personas que de alguna manera forman parte de la realización de mi Tesis.

CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
JURADOS	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema	17
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Justificación del problema	19
1.4.1. Social	19
1.4.2. Teórica	19
1.4.3. Metodológica	20
1.5. Objetivos	20

1.5.1. Objetivo General	20
1.5.2. Objetivos Específicos	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. Bases Teóricas	29
2.2.1. Consideraciones del Liderazgo	29
2.2.2. Marco del Desempeño Docente	38
2.3. Marco conceptual	41

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General	46
3.2. Hipótesis específicas	46
3.3. Variables	47
3.3.1. Variable Independiente	47
3.3.2. Variable Dependiente	47

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación	51
------------------------------	----

4.1.1. Métodos Generales de la Investigación	51
4.1.2. Métodos Particulares de la Investigación	51
4.2. Tipo y nivel de Investigación	52
4.3. Diseño de la Investigación	53
4.4. Población y muestra	54
4.4.1. Población	54
4.4.2. Muestra	54
4.5. Técnica de Muestreo	55
4.6. Técnicas de Recolección de datos	56
4.7. Proceso de construcción, validación y fiabilización de instrumentos	59

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados	62
5.1.1. Variable Liderazgo Directivo	62
5.1.2. Variable Desempeño Docente	63
5.2. Contrastación de Hipótesis	65
5.2.1. Prueba de la Hipótesis General	65
5.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1	67
5.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2	69
5.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3	72
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
CONCLUSIONES	79

RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	

RESUMEN

El Liderazgo Directivo como punto de investigación nace con el objetivo de determinar y de dar a conocer su relación con el Desempeño Docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo – 2019. Donde la presencia del Liderazgo es muy importante para cualquier institución, ya que un correcto y adecuado liderazgo puede generar influencias positivas en el desempeño de los docentes, como también caso contrario un liderazgo inadecuado puede conllevar a debilitar las habilidades y eficiencia de los docentes.

Teniéndose como hipótesis que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. De acuerdo al método de investigación es de tipo pura o Teórica de nivel correlacional, diseño descriptivo-correlacional. Tomando como población para la investigación a los Docentes de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas.

Concluyéndose que efectivamente el Liderazgo directivo tiene una relación directa y significativa al mejorar o potenciar el desempeño de los docentes de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo 2019, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,713 con un nivel de significancia de 0,05, lo que quiere decir que a mayor Liderazgo Directivo se muestra un mejor desempeño docente, siendo este el adecuado para dicha institución, como se muestra en los resultados obtenidos.

Palabras clave: Desempeño Docente y Liderazgo Directivo.

ABSTRACT

The Leadership as a investigation point was born with the objective of determining and publicizing its relationship with the Teaching Performance at Los Andes Peruvian University - Chanchamayo Branch - 2019 (hereinafter, Universidad Peruana Los Andes - Chanchamayo Branch). Where the presence of Leadership is very important for any institution, since a correct and adequate leadership can generate positive influences on the performance of teachers, as well as an inappropriate leadership can lead to weakening the skills and efficiency of teachers.

Having as hypothesis, that there is a direct and significant relationship between management leadership and teaching performance at Universidad Peruana Los Andes - Chanchamayo Branch in 2019. According of the method of pure or theoretical type research of correlational level, descriptive-correlational design was used. Taking as a population for research the Teachers of the Universidad Peruana Los Andes - Chanchamayo Branch, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument.

Concluding that effectively the Executive Leadership has a direct and significant relationship when improving or enhancing the performance of Universidad Peruana Los Andes teachers - Chanchamayo Branch 2019, with a spearman's Rho correlation statistic of 0.713 with a significance level of 0.05, which means that the higher the Executive Leadership a better teaching performance is shown, this being the right one for said institution, as shown in the results obtained.

Keywords: Teacher Performance and Leadership.

INTRODUCCIÓN

El proceso de la investigación sobre, Liderazgo directivo y Desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo – 2019, responde a la problemática de los tipos de liderazgo que tienen los directivos para sus subordinados; donde el nivel de desempeño docente es significativamente grande para la Universidad, y que conlleva al buen desarrollo de la Institución, donde el personal tiene que desarrollar sus funciones basados al desenvolvimiento en su labor.

La investigación comienza desde una situación problemática detallada en lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo – 2019?, de acuerdo a lo establecido como problemática se planteó el objetivo general; Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019, considerando además la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Este trabajo de investigación presenta V Capítulos; en el Capítulo I encontramos, la descripción del problema del estudio, planteamiento de objetivos y la parte de justificación social, teórica, metodológica, práctica y de conveniencia de la investigación.

Capítulo II, refiere sobre el marco teórico, antecedente del estudio, bases teóricas, definición de los conceptos de la investigación.

Capítulo III, este capítulo contiene la hipótesis general, hipótesis específicas, variables y operacionalización de las variables de la investigación.

Capítulo IV, encontramos la metodología que es el método científico, el tipo, nivel y diseño de investigación, así como la muestra, la población, los instrumentos y técnicas de acopio de datos, y el procedimiento de recolección de datos de la investigación.

Capítulo V, muestra los resultados obtenidos, así como la contratación de cada una de las hipótesis.

Finalmente, la discusión de resultados del análisis de la investigación, así como también las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los sistemas educativos en todo el mundo vienen enfrentándose a los desafíos de utilización de estrategias diversas para fomentar el recurso humano, conocido actualmente como “gestión del talento humano”, para lo cual preexisten diferentes tecnologías de la información y comunicaciones (en adelante, TIC) con la finalidad de promover dentro de los docentes y estudiantes las herramientas y conocimientos necesarios requeridos en el siglo XXI.

Es así que la UNESCO en su informe sobre la Educación, refiere que los didactas y la enseñanza se encuentra en un mundo de continua mutación, describiendo el impacto de las TIC aplicados en métodos convencionales de aprendizaje y enseñanza, avizorándose la transformación de los procesos de aprendizaje-enseñanza y la manera en la que tanto estudiantes como docentes acceden a la información y el conocimiento. Como se puede apreciar los avances tecnológicos están influenciando tanto en el alumno y el docente, mediante la aplicación de tácticas, destrezas de enseñanza e instrucción, Internet, clases online, salas de proyección audiovisual.

Por tanto vienen estableciendo en herramientas fundamentales para que el pedagogo pueda mejorar su performance y rol como intermediario en el desarrollo y construcción de aprendizajes significativos en el alumno. Por otro

lado, se tiene al liderazgo directivo que está presente en todo grupo de trabajo e instituciones y más aún en las que involucran a los Directivos, Colaboradores y las situaciones de diversa índole que se tiene por resolver siendo este triángulo determinante para ello, es allí que se identifican diversos problemas que de alguna manera influyen como son en sus tres niveles: El clima laboral, presión del tiempo, Complejidad, La formación en valores personales, Alineación, Estructura organizacional, Tolerancia y Toma de decisiones, entre otros. (Ver Anexo N° 01)

Es por ello que cualquiera sea la explicación sobre los fenómenos del liderazgo y desempeño docente, todos ellos llegan a ser discutibles dependiendo la variedad de puntos de panorama y perspectivas que existen en ello. Argumentos fundamentales tocados como la idiosincrasia del líder, la influencia y el dominio, motivación, destrezas, adiestramiento del trabajador, monitoreo etc. Siendo tópicos que en el tiempo se han venido buscando responder desde una apariencia diaria práctica de la vida y también desde una visión mucho más científica. Es así que en la reforma magisterial está incluido el desempeño docente como uno de los 4 factores de evaluación de acuerdo al Ministerio de Educación, (Ver Anexo N° 02) es ahí donde radica la importancia de este tema a tratar en el ámbito de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo.

Viéndose desde un plano universal, los estados alrededor de la tierra vienen consagrando mayor parte de sus recursos a forjar el desarrollo de los líderes con la garantía de que realicen buen desempeño docente.

Según Murfor (2005 p.167) “No es una casualidad en que los arranques estén sucediendo en un contexto donde las entidades tengan, cada vez más, que sustentar cuentas públicamente”.

De esa manera poder entender que existe mixtura entre el liderazgo y desempeño docente, los que buscan proporcionar al experto docente de herramientas y estrategias idóneas que son indispensables para poder realizar mejoras más certeras en la estructura.

En el ámbito nacional también se encuentra que el liderazgo en el desempeño docente es de mucha importancia debido a que el líder como director de instituciones gobiernos o del sector privado debe satisfacer necesidades a través de sus bienes y servicios. Los líderes resguardan en su toma de decisiones el éxito de diferentes y muy complicadas variables que involucran el factor humano, la fabricación de bienes de consumo, etc., a nivel local, regional y macro económico de cualquier contexto, político económico y social del país.

Observándose en el ámbito local, que la situación es la falta de liderazgo y desempeño docente, que se ve espontáneo durante su labor a pesar de la existencia de las diversas herramientas de enseñanza. El cual viene a ser el punto de estudio, problemática que se plasma en dar a conocer la concordancia de liderazgo imperante de la junta directiva con el desempeño de los pedagogos de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo 2019.

En el ámbito de la actual investigación se puede observar que el manejo de algunos jefes en las diferentes oficinas tanto administrativos como docentes no son las más acordes, puesto que existe mucha incomodidad relación al trato que reciben los subordinados, que no respetan el horario de labor, transgrediendo la normatividad vigente, por ende los colaboradores tienen que trabajar en varias ocasiones más tiempo de lo señalado y en varias oportunidades laboran hasta los fines de semana sin percibir a cambio algún ingreso o alguna bonificación (Tiempo extra), respecto a la capacitación superior que puedan tomar, en su nivel es mínima ya que las ayudas académicos no cubren las expectativas de dicho personal.

El cuál existen aspectos muy importantes que se mencionan, influyen inmensamente en el rendimiento laboral de los docentes de la Universidad, particularmente en el acatamiento de las prácticas o responsabilidades que le son asignadas a cada uno dentro de sus ocupaciones, principalmente en el área administrativa, consecuentemente se puede determinar que el liderazgo aplicado por algunas jefaturas hacia su personal no es el más idóneo, demostrando en muchos casos falta de juicio, sensatez y formación en algunos para llevar y/o dirigir una organización.

1.2. Delimitación del problema

En la investigación realizada, se considera las siguientes delimitaciones:

- Temática:

-Tema de estudio:

Relación entre Liderazgo Directivo y Desempeño Docente.

-Variables:

Variable 1: Liderazgo Directivo.

Variable 2: Desempeño Docente, con 5 dimensiones:

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Relaciones interpersonales con la comunidad educativa, Resultados de su labor educativa.

• Muestral:

Colaboradores entre el personal directivo, docente y administrativo.

• Espacial:

Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo – 2019?

1.3.2. Problemas específicos:

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019?

1.4. Justificación del problema

1.4.1. Social:

Es de gran importancia el realizar este tipo de investigación ya que se da a mostrar la correlación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo, en la que se lograra analizar si un tipo de liderazgo mejorara el desempeño docente o si de manera contraria no genera u ocasiona algún cambio en el desempeño docente, para de tal manera implantar estrategias para la mejora del desempeño lo cual trasladará como resultado la complacencia de los usuarios de la misma institución.

1.4.2. Teórica

Del presente estudio al justificarse en su base teórica, permitirá ampliar el conocimiento respecto al Liderazgo Directivo y Desempeño Docente, y su relación e importancia entre ellas, lo cual servirá de referencia para aquellos interesados en estudios relacionados a estas variables.

1.4.3. Metodológica

Este estudio de investigación se basa en procedimientos metodológico, siendo el método general el método científico en el cual se realizará el uso de la encuesta, aplicando el instrumento del cuestionario, que permitirá recopilar datos de primera mano que nos permitirán analizar las dimensiones e indicadores de las variables. Así llegaremos a concluir en los resultados, para poder dar respuesta a la hipótesis, que fue formulada en base al planteamiento del problema.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE1: Determinar el nivel de liderazgo autocrático en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

OE2: Determinar el nivel de liderazgo democrático en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

OE3: Determinar el nivel de liderazgo permisivo en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Hoy en día el Liderazgo viene a ser una herramienta de mucha importancia usada en el sector público de nuestro país para el alcance, logro de metas y objetivos como viene a ser reducir la DCI. Para lo cual a continuación se presentan los trabajos previos.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Arabgo (2018), en su tesis titulada: *El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa Nro. 24081 Amalio León Mesajil de Cabana, región Ayacucho*. De característica descriptiva - correlacional, tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo pedagógico directoral en el desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa Nro. 24081 Amalio León Mesajil de Cabana, región Ayacucho. La muestra estuvo conformada por 30 sujetos: 20 docentes y 10 miembros de los padres de familia. Se pudo obtener las siguientes conclusiones:

Que al evaluar la influencia que tiene el liderazgo pedagógico de los directivos respecto al desarrollo del clima laboral de la Institución educativa de Cabana , Nro 24081 Amalio León Mesajil, mediante el SPSS se obtuvo una rho de Pearson de =0,8001 y una t de student de

5,7775, que viene a ser significativa alta, al encontrarse que se encuentra un nivel de influencia significativo del liderazgo pedagógico directivo con el clima laboral, es por ello que se acepta la hipótesis específica que el de “El liderazgo pedagógico directivo influye significativamente en el desarrollo del clima laboral de la Institución Educativa Nro. 24081 Amalio León Mesajil de Cabana, región Ayacucho”.

Segundo al evaluarse el liderazgo pedagógico directivo y las relaciones interpersonales se encontró una correlación de $\rho = 0,8900$ y un valor de t de student de 5,5800 que viene a ser significativamente alta aceptándose la hipótesis específica” El liderazgo pedagógico directivo influye significativamente en el desarrollo de las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Nro. 24081 Amalio León Mesajil de Cabana, región Ayacucho”

Capa (2018), en la tesis titulada: *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018*. La investigación corresponde al diseño correlacional transeccional, el estudio se realizó teniendo como población a 91 trabajadores entre directivos, jerárquicos y docentes, y una muestra no probabilística de 63 docentes. Se extrajo las siguientes conclusiones:

Se determinó la existencia de la relación directa y de significancia entre liderazgo pedagógico del equipo directivo con el nivel de desempeño docente la misma que se demuestra en la tabla N° 12, donde

la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r=0,647$ positivo moderado y resultando el valor de $P = 0.000 < 0.01$, altamente significativo una significancia de 1%.

Se establece que hay una relación directa y significativa entre liderazgo estratégico del equipo directoral con el desempeño docente, tal como se evidencia en la tabla N° 13, donde la aplicación de la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r= 0,430$ positivo moderado y cuyo valor de $P = 0.000 < 0.01$, es altamente significativo.

Contreras (2018), *Estilo de Liderazgo de una Directora y participación de Docentes y Alumnos en la Gestión Escolar*. Como se ha señalado, el presente trabajo se enmarca dentro de un método cualitativo de investigación. Se trata de un estudio de caso, considerada como una forma de investigación etnográfica que tiene como característica su capacidad generativa, inductiva, constitutiva y subjetiva. Podemos inferir, que es inductiva porque su diseño provoca el comportamiento de libre expresión de los sujetos con quienes se interactúa en su ambiente natural. Se trata de un estudio de caso descriptivo ya que busca detallar los aspectos resaltantes que definen la relación entre dos unidades de análisis: los estilos de liderazgo de directores y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Llegándose a las siguientes conclusiones de la Tesis:

Se encuentra a una Directora que realiza un Liderazgo preferentemente autoritario, con rasgos de estilo administrativo de la plana docente, pero sin embargo es de estilo interpersonal cuando se encuentra en la situación de liderar a los alumnos.

También se tuvo como rasgos importantes del liderazgo para con docentes que utiliza una comunicación personal, pública y escrita para ejercer una sujeción y presión la realización de tareas para con los docentes e impone estrictamente sus decisiones. Es así que asume la toma de decisiones de manera muy formal es las reuniones con docentes pero que a su vez no reconoce de opiniones o propuestas que sean contrarias a la suya y pudieran ser evaluadas. Es por ello que al suscitarse algún conflicto los evita, centrándose solamente en cumplimiento de funciones de sus docentes a cargo.

Finalmente se encuentra que con los estudiantes realiza una comunicación privada y también pública, también de manera coercitiva y estricta disciplina. En el caso de la comunicación privada es para tratar de solucionar problemas de indisciplina, brindando cierta confianza en su persona para con los alumnos.

Gonzales (2004), *Liderazgo y Equipos de trabajo y su influencia en la gestión eficaz de las empresas del Grupo Empresarial Unión. Tesis de Maestría presentada en la Universidad Nacional Federico Villareal Perú. Los resultados son los que siguen:*

Esta es un estudio que se ubica en la propuesta metodológica para la conformación de grupos de trabajo que no nacen sino se hacen sobre el camino, donde se aplicó el programa a un grupo de trabajadores segmentados. De esta manera la aplicación del programa de entrenamiento y liderazgo sobre el patrón de aprendizaje profundo en grupos seleccionados muestra un predominio significativo en el manejo de compañías con relación a temas de liderazgo mostrados en el desempeño de los colaboradores.

Alfonso (2005), *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Maestría en la Universidad Católica del Perú de Administración de negocios,

La metodología aplicada por GPTW Institute Perú es producto de veinte años de investigación y de constante interacción con importantes organizaciones empresariales de más de 25 países. Para determinar el ranking de las 25 Mejores Empresas Para Trabajar en el Perú, del año 2004, se tuvieron que realizar 18.500 encuestas a igual número de trabajadores. Se concluyó que: Al exigirse la colaboración de líderes que contribuyan a una cultura organizacional construyendo diferentes espacios que privilegian formas de relaciones sanas, orientando mecanismos de mejora. Además, que la competitividad que se enmarca en valores sirve de estrategia que ayudan al beneficio personal de clientes y también de organizaciones.

La relación existente entre la competencia organizacional y de capital científico, para buscar la mayor satisfacción de clientes. Donde se considera al capital emocional e intelectual, así como como al comportamiento con ética, trascendentales, para poder acrecentar la energía humana y resultante de ello propiciar el éxito con una sana contribución y beneficio a nuestra sociedad.

Es así que los líderes organizacionales no pueden conformar o proponer una estructura organizada para hallar la satisfacción de las necesidades institucionales y personales, al ser esta tarea de carácter difícil, a la vista de varias dificultades existentes para el cumplimiento y alcance de objetivos por las exigencias institucionales con la misma estructura que se trabaja.

Aedo (2008), en su Tesis *El estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Ciudadela Pachacutec, Ventanilla*, El tipo de investigación es el descriptivo correlacional, las variables son el estilo de liderazgo del profesor y el desempeño docente, la muestra fue de 280 de una población de 1019 alumnos, los instrumentos de investigación fueron debidamente validados. Donde se pudo obtener las siguientes conclusiones.

Referente a las preguntas planteadas, se pudo encontrar que hay una correlación media positiva entre las variables. Ello quiere decir que los tipos de liderazgo influyen positivamente, pero solo moderadamente en el desempeño de docentes. De tal manera los

resultados establecen, que el estilo de liderazgo que predomina en los directivos viene a ser el autoritario y el Laissez Faire, teniendo como influencia significativa al liderazgo ya que ello índice directamente entre los procesos de la institución, al tener un director general eficiente que los encamina al logro de la eficacia.

Con relación a las interrogaciones, se pudo constatar que existe una correlación positiva media moderada entre las dos variables. Esto nos muestra que los tipos de liderazgo de los directores han influenciado de manera positiva, pero aun así no modera en lo que es desempeño docente.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Raxulo (2014), en la tesis titulada *Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente*; Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo principal, describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. La población objeto de estudio estuvo conformada por 237 sujetos considera concluir:

Que las personas informantes coincidieron en afirman la existencia del vínculo de tipo lineal y directo entre ambas variables de liderazgo directoral y el desempeño pedagógico docente. Donde la mayoría de ellos respondió que el desenvolvimiento de los directivos al realizar una acción afecta e interviene de manera negativa y positiva

directamente en el desenvolvimiento pedagógico de los docentes en aula. De tal manera la relación de las dos variables es de carácter alto.

Vargas (2010), en su tesis realizada en la República del Ecuador, de título *El liderazgo democrático para mejorar el desempeño docente en los profesores de ciencias exactas del Colegio Nacional Santo Domingo de la Ciudad de Santo Domingo de los Colorados período 2006 – 2010*, en donde se tuvo en el objetivo principal el de proponer el perfil para los líderes democráticos con la intención de la mejora del desempeño docente dentro de los profesores de Ciencias Exactas en el período 2006- 2010 del Colegio Nacional Santo. Obteniéndose principalmente la siguiente conclusión:

Se tiene un gran número de educadores en los que sus desempeños en aula realizan la práctica de liderar ordenando a los estudiantes exigiéndoles la obediencia inmediata y precisa sin cuestionamientos de por medio a su autoridad, creándose así una barrera que imposibilita y quiebra el diálogo generando la desconfianza, situación por la cual se agrava al existir poca motivación y orientación en el desarrollo de procedimientos propios de la materia. De esta manera es preciso y necesario formar un perfil idóneo de líder democrata planteado por los investigadores en el tema.

De la misma forma los estudiantes argumentan que gran cantidad de los docentes en relación a los trabajos, absolución de problemas y prácticas viene a ser muy exigentes y rectos, que de tal manera no brinda

apertura al diálogo entre ambos actores. Hecho por el cual los estudiantes no presentan entusiasmo e interés al realizar las labores académicas y hecho por el cual también se merma el desempeño de los docentes.

Cavalcante (2004) en su tesis doctoral *Liderazgo y Satisfacción en el trabajo de los Directores de las Escuelas secundarias Públicas de la Región de Jacobina* de la Facultad de Ciencias De La Educación presentado en la Universidad Autónoma de Barcelona. Es un estudio de enfoque descriptivo y analítica, con un abordaje cualitativo cuantitativo. Tomándose una muestra de 40 directores de escuelas secundarias públicas y 30 especialistas en gestión educacional.

Obteniendo como resultados: al asumir como momento reflexivo y previo, se pretendió desencadenar otras reflexiones que apunten a verificar la eficacia de los fundamentos que tienen el liderazgo al relacionarse con lo importante que es la complacencia en el trabajo de los Directivos en las escuelas secundarias estatales de la Región en la ciudad de Bahía de Brasil.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.2.1. Consideraciones del Liderazgo

El Liderazgo

Un líder viene a ser el individuo o persona con capacidad de proyectar inspiración sobre otros al poseer ciertas cualidades, que pueden ser un alto conocimiento y personalidad respecto a uno o varios temas,

de tal manera propiciando que su grupo o equipo pueda desarrollar habilidades y mostrar interés en el desarrollo de objetivos y alcance de metas, motivándolos a un mundo de aprendizaje y entrenamiento transformador que les permita cumplir a mayor cabalidad su función o puesto, incluso hasta dándoles un mayor valor agregado al poder desarrollar nuevas habilidades dentro de ellos.

Según Delgado, (2005) citado por Cáceres, (2007 p.63) rescata que: “en la actualidad el líder no es precisamente un rasgo individual o propia del entorno”. De tal manera es más propio de un director o gerente. Más bien el liderazgo se conceptúa en una ocupación, una virtud y una propiedad que existe en el grupo y que intensifica la organización para generar su propio crecimiento en relación de una misión o proyecto compartido. Finalmente, el autor:

Es una función. Por eso se habló de liderazgo mayormente que de líder, el cual viene a ser una estrategia para cualquier organización: estipula ritmos de trabajo, crea enviones, genera las energías de todos hacia metas planteadas, construye una visión del organismo. Es compartida, en el ámbito de que se trata y se derrama por todas las unidades organizativas: cuerpo directivo, coordinadores, jefes de área, tutores, etc. ejerciéndola colegiada y colaboradoramente el cual se inserta en la cultura, es un valor más que crea una cultura dentro de la organización.

Reside en grupal, pero en su adiestramiento influyen ámbitos y cualidades personales, como la precisión en la percepción de roles y situaciones, la alineación personal, las expectativas generales, los valores que se forman. El liderazgo, actualmente viene a ser una función de influenciar, lo que hace posible un trabajo compartido entre todos los componentes de la organización”.

Existen decenas de definiciones y que han sido asimiladas desde varios puntos de vista, por ejemplo. Stoner, (2009 p. 14) según el Diccionario de la Lengua Española (1986) “el liderazgo viene a ser la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo nacional o de alguna otra sociedad”. Es así que se pueden citar diferentes conceptos como a Hersey y Balanchard, referenciado por Chiavenato, (2000 p. 175) “El liderazgo es la acción de influenciar sobre el individuo o grupo de individuos que luchan para lograr sus metas en determinado contexto”.

Donde se puede entender que una persona líder funge como función el de motivar, escuchar, inspirar, guiar y persuadir a de más personas o grupos, al tener esa cualidad de poder movilizar grupos o masas de personas con entusiasmo y aliento para sacar lo mejor que hay en cada uno de nosotros mismos, pudiendo manejar sus emociones a conveniencia. Por otro lado, Kotler citado por Pintado, (2007 p.98) menciona que el liderazgo se caracteriza en; “Crear una visión y determinar las estrategias necesarias para llevarlas a cabo. Para lograr una red cooperativa de personales, muy motivados y comprometidos.

Involucrarse con la conservación y éxito de su organización. Su autoridad nace en la adecuada toma de disposiciones o en induce al comportamiento de los dirige.

Consecuentemente, se puede determinar que el liderazgo viene a ser una herramienta efectiva, en lo cotidiano de nuestra labor educativa. Lógicamente el liderazgo es la actividad que influencia a la gente que se mejore voluntaria y organizacionalmente en el logro de los objetivos grupales. La dinámica generada por parte de miembros del grupo hace incrementar el estímulo y activa las potencialidades de cada uno de sus componentes y del grupo en conjunto, facilitando en la medida que el liderazgo sea compartido”.

Por consiguiente, se puede inferir de los líderes que son personas que potencian a otras al activar grupos y permitir que el liderazgo sea compartido surgiendo así nuevos líderes dentro del grupo. Se puede decir que los líderes más eficaces vienen a ser los que se generan entre los integrantes del grupo por la reactivación de las actitudes de mejora, al posibilitar que el liderazgo sea compartido.

Sternberg, (2003:38) de la Universidad de Yale en su artículo: “WICS: A model of Leadership in Organizations”, comenta “que, para ser un líder muy eficaz, no es necesario nacer como tal, por el contrario, es que se necesitan tres requerimientos: inteligencia, creatividad y sabiduría”. Por lo que, es concluyente decir las características de un líder

se basa en un tridente básico de cualidades las cuales son la inteligencia, creatividad y sabiduría. Sólo así se encuentra líder verdadero.

También se puede mencionar Goleman, D. y otros (2004 p.139-140) manifiestan que: “Los líderes no nacen, se hacen, además que ninguno nace sabiendo la manera de desarrollar las fortalezas de los otros o dirigirlos en equipo, eso es algo que se aprende y perfecciona con el pasar del tiempo, el estudio llevado a cabo, en tal sentido pone claramente de base que los grandes líderes van haciéndose paulatinamente a lo largo de su vida y de su carrera docente en la capacidad en que van tomando las competencias que les hacen tan eficaces, y estas son habilidades que cualquier persona puede cultivarse en cualquier momento, con inspiración y voluntad propia”.

Liderazgo y proactividad

La proactividad viene a ser una cualidad deseable en toda persona al ser un hábito que generaliza a una persona altamente eficaz en sus funciones realizadas termino semejante al de liderazgo personal, haciéndose responsable de sus actos tomando la iniciativa y no esperar que las cosas sucedan por si solas, por el contrario, siendo parte de ellos.

Fue Covey, S (1996 p. 57) quien dio a conocer al mundo el término proactividad, y menciona que: “Al relacionar el liderazgo con la proactividad y vincularlo en el ámbito de la educación, podemos decir que el líder proactivo se identifica por tener decisión, es aquel que indaga,

consulta, averigua. Y que no se conforma con criticar y reclamar, da alternativas de solución, es emprendedor, es atrevido, contribuye, hace las cosas diferentes que va en beneficio del grupo”.

Liderazgo y Empowerment:

Según Stoner, (2009 p. 109) “Empowerment viene a ser potenciar o empoderar, delegando autoridad a los subordinados, confiriéndoles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo”. De esta manera el empowerment llamado también el empoderamiento o ceder poder a los demás es una estrategia que fortalece el liderazgo ya que todos los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones de tal manera crecer y desarrollarse más rápidamente para poder obtener el éxito.

Desde el punto de vista Pineda, (2007 p.103) nos dice: “la gente realiza lo que esperan de uno mismo. Si usted no espera nada de ellos, claramente, la gente no hará nada, pero si usted espera todo, entonces hará muchas cosas para que su gente cumpla con los objetivos esperados. Los tres elementos para integrar a las personas son:

- Las Relaciones, deberán de ser afectivas y sólidas.
- La Disciplina. Tendrá que existir en un orden y así definirán los roles.
- El Compromiso tendrá que ser congruente y adoptado por todos y en todo nivel, y promovido por los líderes y agentes de cambio.

Es así que el líder planteará sus metas a alcanzar desde el principio a los seguidores, actuando con disciplina, entablará buenas relaciones y

sobre todo con compromiso que le permitirá trascender ante a sus seguidores”.

Liderazgo y la inteligencia emocional:

Goleman, D. citado por Stoner, (2009 p. 158) manifiesta que “la inteligencia emocional es la virtud de identificar nuestros propios sentimientos, y los de los otros, de motivarnos y conducir nuestras emociones, en cada uno y en nuestras relaciones”. Por otro lado al relacionar el liderazgo con la inteligencia emocional Stoner, (2009 p.159) dijo: “Dentro de un nuevo abordaje, se entiende que los seres humanos se encuentran en un conexión entre lenguaje, el cuerpo y las emociones, por tanto es una virtud fundamental del líder poder observarlas, identificarlas y posibilitarles estados emotivos para poder alcanzar sus objetivos

De tal modo al usar la Inteligencia Emocional tienen importantes beneficios para aquellas organizaciones que pretenden aprovechar el potencial de las personas al máximo, y generando un mejor clima en la organización. De tal forma Daniel Goleman, en su libro La inteligencia emocional, muestra que es parte de una visión más amplia de la inteligencia que las que se desarrollaron hasta hoy, siendo las principales habilidades de la inteligencia emocional las siguientes: Conocer las propias emociones: Ser consecuentes de un sentimiento en un momento explícito es la clave de la inteligencia emocional.

Manejar las emociones. Para que los sentimientos sean acordes a la situación tales como capacidad de serenarse, de librarse del enojo, la ansiedad y la melancolía en exceso. La propia motivación. Ordenando las emociones al servicio de un objetivo especial para prestar atención, para la auto motivación y el dominio, y para la creatividad. Reconocer emociones en los demás. Es la empatía, que se basa en la auto conciencia emocional, permitiendo adaptarse a las pequeñas señales sociales que indican los que otros necesitan o quieren.

Manejar las relaciones. El arte de las relaciones, lo que supone destreza para comunicarse con los demás, persuadir e influirlos. Las personas que resaltan en estas habilidades, son las personas que tienen, carisma y son seguidos por sus colaboradores. En conclusión, se puede decir que el liderazgo relacionado con la inteligencia emocional, rescata la importancia de las emociones, y de la capacidad para usarla inteligentemente, logrando así el logro de los objetivos en las compañías”.

Liderazgo del equipo

Un equipo trabajando como uno solo permite dar un gran valor agregado ya que cada uno aportando sus conocimiento y habilidades fortalecen y facilitan los resultados, es así que según Stoner, (2009 p. 172) dice: “No hay duda de que el líder del equipo lleva la responsabilidad final de su éxito. Tal es así que el ejercicio de ese liderazgo se aprovecha eficazmente los recursos del equipo para producir

resultados positivos. Los líderes entienden distintas maneras el cargo que reciben:

Mientras unos creen que deben ejercer autoridad para exigir obediencia, Otros piensan que un grupo contento, sin conflictos, serán más productivos. Algunos entienden su papel en el sentido jerárquico de tramitar el flujo de mensajes y ordenes que vienen de lo más alto. Se puede deducir que el líder tendrá que evaluar y poner en práctica dependiendo del contexto en donde se desarrolle que forma de liderazgo utilizara. Pero sobre todo el líder tiene que llevar la responsabilidad de inventar una visión, es decir, adoptar una visión como propia y compartir la responsabilidad con equipo para lograrla.

El liderazgo se constituye en un tema administrativo más investigados y estudiado desde hace 50 años. Ya que pretende explicar mejor la influencia que el superior ejerce sobre los subordinados o grupo de ellos, muchos autores desarrollaron varias teorías sobre liderazgo, las cuales siguieron más o menos el desarrollo de la teoría de las organizaciones e intervienen de manera perceptible en lo administrativo. Las teorías del liderazgo pueden encontrarse en tres grupos: Teoría de rasgos de personalidad, Teoría sobre estilo de liderazgo y Teoría situacional del liderazgo”.

2.2.2. Marco del Desempeño Docente

El desempeño docente

Para **Chiavenato**, (2000 p.359) el desempeño docente “es el desenvolvimiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; esta forma una estrategia individual para lograr las metas “. De esta manera el desempeño docente es de mucha importancia para las organizaciones, ya que con esto se logra evidenciar la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo momento se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Según **Benavides** (2002 p.72), al definir “desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para este autor, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un trabajo para alcanzar sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, muestra que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de habilidades fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias docentes y competencias básicas”.

Se puede concluir que el desempeño docente es un grupo de destrezas y comportamientos que resaltan en un colaborador que el mismo pueda desarrollar su labor de manera más eficiente y eficaz

alcanzado las metas del grupo u organización. Al respecto, Chiavenato, (2000 p.367), explica al “desempeño de las personas, es evaluable mediante factores ya definidos y valorados, los que se presentan en adelante, Factores actitudinales: actitud cooperativa, disciplina, iniciativa, habilidad de seguridad, responsabilidad, discreción, interés, presentación personal, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: calidad, conocimiento del trabajo, exactitud, cantidad, trabajo en equipo, liderazgo”.

Evaluación del desempeño docente

Coens, referenciado por Vega, (2007 p.20) “La evaluación de desempeño es un procedimiento que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el nivel en que cumple las exigencias de su labor”. Toda evaluación implica la medición de una labor dada ya sea de medida cuantitativa o cualitativamente, puntuando así la cantidad de la productividad realizada.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Al respecto Chiavenato, (2005 p. 365) dice: “cuando un programa de evaluación del desempeño está bien regulado, planeado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los importantes beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

a. Beneficios para el jefe:

Evaluar principalmente el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de contrarrestar la subjetividad

Proponer medidas y prácticas orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados. Comunicarse con sus subordinados para que comprenda la mecánica de evaluación del desempeño como un procedimiento objetivo, y que mediante ese sistema pueda ver cuál es su desempeño.

b. Beneficios para el subordinado

Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados. Conocer cuáles son las perspectivas de su jefe acerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades, según la valoración del jefe.

Saber que prácticas o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.) y las que el propio subordinado deberá tomar por iniciativa (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.) Autoevaluar y autocriticar su desarrollo y autocontrol.

c. Beneficios para la organización

Puede medir su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir el aporte de cada empleado. Pueden identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para promoverlos o rotarlos. Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, brindando oportunidades a los colaboradores (no sólo promociones, sino de progreso y desarrollo personal), estimulando la producción y mejorando las relaciones humanas en su labor.

De esta definición se comprende que en toda organización es beneficioso la evaluación del desempeño, ya que con ello se puede obtener comprensión de las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Una vez identificadas estas se pueden mejorar, por consiguiente, es en bien para todos los factores que forman parte del conjunto.

2.3. Marco conceptual

1. Líder

“Líder es aquella persona que tiene la habilidad para crear confianza, influenciar y motivar a la gente para lograr metas en común. Se compromete totalmente en todo proyecto que inicia, es transparente, reconoce sus

fortalezas y debilidades y se interesa por los demás, buscando siempre el éxito del grupo”. (Stonner, 2009).

2. Liderazgo

“Es una capacidad innata o adquirible, de convocar a un colectivo para cambiar el estado de las cosas. Es también un proceso, mediante el cual, bajo la tutela y guía de un líder, se inspira, motiva y enseña a un grupo de personas o seguidores, a lograr una visión de futuro que transforme una determinada realidad, a superar las dificultades y adaptarse a los cambios”. (Drucker, 1993).

3. Liderazgo Autocrático

“En el liderazgo autocrático se considera que los subordinados no pueden realizar acciones por sí solos y por ello requieren de alguien que sepa controlarlos y donde estos deben ser obedientes a las órdenes del líder.” (ConceptoDefinición, 2020)

4. Liderazgo Democrático

“Es el tipo de liderazgo llevado a cabo por una persona que toma en cuenta la participación de los demás miembros que conforman una organización, aceptando las ideas y críticas que éstos puedan tener para de esa forma mejorar, además de responder cualquier inquietud.” (ConceptoDefinición, 2020)

5. Liderazgo Permisivo

“Mediante este tipo de liderazgo, los colaboradores adquieren plena libertad para tomar decisiones, concediéndoseles una amplia independencia en su proceder. No obstante, antes de pensar en implementarlo, es preciso considerar las habilidades del equipo directivo para constatar que está suficientemente calificado, que cuenta con las competencias necesarias para asumir esta responsabilidad” (Directivos, 2014)

6. Desempeño docente

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados por una organización. Bajo el concepto de desempeño se puede reconocer las capacidades, cualidades que un trabajador cuenta para realizar una determinada tarea, lo cual se ve reflejado en la productividad que genera en la organización”. (Drovetta, 1992).

7. Evaluación de desempeño

“La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo. En el fondo, la evaluación de desempeño constituye un poderoso medio para resolver problemas a nivel docente y mejorar la calidad del trabajo en las organizaciones”. (Chiavenato, 2005).

8. Motivación

“Es la fuerza que tiene cada trabajador en realizar su trabajo día a día, con el pleno objetivo de una satisfacción personal y profesional, ya que el trabajador actúa por convicción, en lo que de su agrado”. (Stonner, 2009).

9. Responsabilidad en el desempeño

“La responsabilidad en el trabajo o laboral, en definitiva, las responsabilidades que asumimos (y nos delegan) en el mundo laboral, es en resumidas cuentas lo que hace progresar al empleado. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un empleado, mayor será su posición en la empresa.” (SOCIALetic, 2020)

10. Capacidad pedagógica

“Han existido distintos estudios destinados a identificar y validar un perfil de competencias del docente universitario, desarrollando modelos que permiten evaluarlo. Galvis (2007) distinguió cuatro competencias del docente universitario, las que llamó: intelectuales, inter e intrapersonales, sociales y profesionales.” (Villarroel & Bruna, 2017)

11. Emocionalidad

“Son aquellas características del comportamiento del líder que revelan el estado de ánimo y afectan sus relaciones. La forma cómo fluye, se proyecta y genera un ambiente adecuado en su equipo. Cómo influye esto

en su equipo y en los resultados que éste pueda alcanzar.” (Pontificia Universidad Javeriana, 2015)

12. Relaciones interpersonales

“Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (Pérez Porto & Gardey, 2008)

13. Resultados de su labor

“Evaluar los resultados del desempeño docente tiene como objetivo de comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor con aula a cargo, establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente, e identificar sus necesidades de formación en servicio para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente.” (Ministerio de Educación, 2020).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

3.2. Hipótesis específicas:

HE1: Existe una relación directa entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

HE2: Existe una relación directa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

HE3: Existe una relación directa entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Variable Independiente

Variable X: “El liderazgo directivo. El liderazgo directivo es la manera de influenciar, orientar a un grupo de personas en el manejo de causas comunes en la Instituciones Educativas”. (Stonner 2009).

VARIABLE 1	INDICADORES
X: El liderazgo directivo	1.1 Informa a los trabajadores los requerimientos de su puesto.
	1.2 Establece de normas de desempeño laboral.
	1.3 Asigna a los colaboradores de tareas particulares.
	1.4 Programa el trabajo de los docentes.
	1.5 Promueve el uso de uniformes para los procedimientos.
	2.1 Exhibe de muestras de estima y aprecio por el desempeño logrado.
	2.2 Muestra maneras al exigir labores a los colaboradores que puedan realizarlo.
	2.3 Predisposición de ayudar a los colaboradores.
	2.4 Adopta de una actitud amigable y accesible con sus colaboradores.
	3.1 Falta de involucramiento en sus convicciones.
	3.2 Trabaja con excesiva tolerancia para el grupo.
	3.3 No hay compromiso de trabajo en función de la Universidad.

3.3.2. Variable Dependiente

Variable Y: “El Desempeño docente. Comportamientos y acciones que observan los colaboradores que son importantes en el alcance de las metas de la organización. Es así que afirman el buen

desempeño laboral siendo lo más relevante con lo que tiene una organización”. (Chiavenato, I. 2010)

VARIABLE 2	INDICADORES
Y: Desempeño docente	1.1 Cumple con las obligaciones propias del docente
	1.2 Realiza programación Curricular del aula.
	2.1 Metodología del docente usado para el desarrollo de la catedra
	2.2 Uso de materiales didácticos en clase
	3.1 Presenta buena actitud del docente
	4.1. Buen comportamiento del docente.
	5.1 Evalúa constantemente el docente al estudiante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA
VX: EL LIDERAZGO DIRECTIVO	“La teoría de Taylor, está a favor del control por parte de la dirección y la necesidad de un sistema inteligente con la finalidad de que el desempeño de sus trabajadores sea lo más eficiente. Según estudios los líderes se clasifican en: Líder autocrático: Ordena y espera obediencia, es dogmático y positivo Líder democrático: Es el que consulta a los subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta la participación. Líder permisivo: Hacer y dejar hacer otorga a sus subordinados independencia operativa (Lewin, 1939)”	2. Liderazgo Autocrático	2.1 Informa a los trabajadores los requerimientos de su puesto.	1,2	Ordinal Intervalos: 5.Muy deficiente 4. Deficiente 3. Regular 2. Óptimo 1.Muy Óptimo	Encuesta Instrumento: Cuestionario de Encuesta
			2.2 Establece de normas de desempeño laboral.	3,4		
			2.3 Asigna a los colaboradores de tareas particulares.	5,6		
			2.4 Programa el trabajo de los docentes.	7,8		
			2.5 Promueve el uso de uniformes para los procedimientos.	9,10		
		3. Liderazgo Democrático	2.5 Exhibe de muestras de estima y aprecio por el desempeño logrado.	11,12		
			2.6 Muestra maneras al exigir labores a los colaboradores que puedan realizarlo.	13,14		
			2.7 Predisposición de ayudar a los colaboradores.	15,16		
			2.8 Adopta de una actitud amigable y accesible con sus colaboradores.	17,18		
		3.Liderazgo Permisivo	3.1 Falta de involucramiento en sus convicciones.	19,20		
			3.2 Trabaja con excesiva tolerancia para el grupo.	21,22		
			3.3 No hay compromiso de trabajo en función de la Universidad.	23,24		
			“Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el			

VY: DESEMPEÑO DOCENTE	logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Donde resaltan las siguientes características: Responsabilidad, Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Relaciones interpersonales y los Resultados de su labor (Romero,2009)”	1.Responsabilidad en el desempeño laboral.	1.4 Realiza programación Curricular del aula.	3,4	Ordinal Escala valorativa: 5.Muy deficiente 4. Deficiente 3. Regular 2. Óptimo 1.Muy Óptimo
		2.Capacidades pedagógicas	2.3 Metodología del docente usado para el desarrollo de la catedra	5,6,7, 8,9,10	
			2.4 Uso de materiales didácticos en clase	11,12	
		3.Emocionalidad	3.2 Presenta buena actitud del docente	13,14	
		4.Relaciones interpersonales.	4.1. Buen comportamiento del docente.	15,16	
		5.Resultados de su labor.	5.1 Evalúa constantemente el docente al estudiante.	17,18	

TABLA N° 01 Operacionalización de Variables

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Métodos Generales de la Investigación:

Acorde a la presente investigación planteada se tiene como método general al método científico. “El método científico es un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización y exposición del conocimiento, tanto en su aspecto teórico como en su aspecto experimental”. (Hernández, 2010)

4.1.2. Métodos Particulares de la Investigación:

De esta manera el método específico a usar fue el Descriptivo, donde al recolectarse los datos se procedió a describir las variables determinadas. El método Descriptivo, según Hernández, (2010 p.80) “busca especificar propiedades, características y riesgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. De lo descrito anteriormente, se infiere que la aplicación de método específico, el descriptivo permitirá conocer las características de los estilos de liderazgo y desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019

Por otro lado, también Hernández, (2004 p.20) El método inductivo “Es el método en el cual los investigadores parten de hechos

particulares o concretos para llegar a conclusiones generales. Este método se utiliza principalmente en las ciencias fácticas (naturales o sociales) y se fundamenta en la experiencia. Las entrevistas con asesinos seriales, caso por caso, para llegar a ver si hay o no pautas comunes que guían su comportamiento delictivo, son un ejemplo de investigaciones que utilizan este método, pues a partir de las respuestas de individuos obtienen conclusiones más generales. Aunque sea un método muy usado en la ciencia, no quiere decir que lleve a conclusiones infalibles.

Por lo tanto en la mayoría de las investigaciones es imposible estudiar todos los casos particulares lo cual quiere decir que queda la posibilidad de haber omitido casos en los cuales no sea válida esa conclusión”. Es así que también se tomó como método específico a usar el inductivo, ya que se tomará o recolectará información y datos de hechos válidos para obtener conclusiones mediante el razonamiento del ámbito que se está estudiando. Pudiendo de tal manera generar nuevos fundamentos, principios o teorías respecto a la problemática abordada.

4.2. Tipo y Nivel de Investigación.

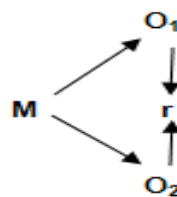
Acorde a finalidad de la investigación y la pregunta formulada ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo – 2019?, corresponde a la pura o teórica. Según Mejía (2005 p.29) sostiene que: “La investigación teórica también recibe el nombre de investigación pura, investigación sustantiva o investigación básica y está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos

y conceptuales al problema planteado”. Ya que una vez contrastada la hipótesis permitirá ampliar el conocimiento respecto a las teorías planteadas y existentes respecto al tema investigado.

El nivel de investigación es la correlacional ya que se describirá la correlación entre ambas variables. “Es Correlacional porque describe la relación de dos o más variables en un determinado momento y se basó en el estudio de una sola muestra” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

4.3. Diseño de la Investigación:

El diseño utilizado para el presente trabajo de investigación viene a ser el diseño descriptivo correlacional, que, según Sánchez y Reyes, (1996:79) donde afirman que dicho diseño “...se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos...” y cuyo esquema viene a ser el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre las variables de estudio.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población:

Según Oseda (2008 p.120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”.

Para el presente caso, la población estará conformada por 79 personas, entre administrativos, directivos y docentes, de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. La cual será de tipo probabilístico ya que, se hará uso de la fórmula estadística para muestreo.

Población / muestra	N°	%
Directivos	4	5.06
Docentes	72	91.14
Administrativos	3	3.80
Total	79	100.00

TABLA N° 02 Trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes Filial -
Chanchamayo

4.4.2. Muestra:

Nuevamente Oseda (2008 p.121) manifiesta que “la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características

de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población”.

Como la población es relativamente pequeña, se trabajará con la fórmula de muestreo para tipo de poblaciones finitas, siendo la formula aplicada la siguiente.

Quando:	
Z=	1.96
N=	79
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2}$$

De la cual teniendo una población N=79, se obtuvo una muestra de 65.67 personas a evaluar, que para efectos de encuesta se redondeara a 66 personas a evaluar de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

4.5. Técnicas de Muestreo

Muestreo Aleatorio Simple:

Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176). Siendo

posible usar a cualquier persona de la población ya que tienen la misma opción de ser escogidos y encuestados, se tomará indistintamente a 66 personas del total de la población estudiada.

4.6. Técnicas de Recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se usó para la investigación fue la verificación de datos y documentos que permitió recopilar datos e información necesaria de las variables de estudio, así como también una encuesta basada en un cuestionario de preguntas para la obtención de opiniones impersonales interesantes y determinantes para obtener información de la investigación de primera mano.

Teniendo en consideración las variables la encuesta tiene las características siguientes:

Variable 1: Liderazgo Directivos

Instrumento: Aplicación de un cuestionario

Datos generales	
Título:	Cuestionario sobre El Liderazgo Directivo
Objetivo:	Describir las características de la variable liderazgo directivo de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo – 2019.
Significación :	El cuestionario está referido a determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente.
Estructura:	La escala consta de 18 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Muy Deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3), Óptimo (4) Muy óptimo (5).

1.-	Da a conocer las funciones del puesto a desempeñar de sus trabajadores
2.-	Hace entrega de las asignaturas a cargo de los docentes.
3.-	Plantea y formula las normas de desempeño laboral
4.-	Da a conocer y promueve las normas.
5.-	Define las tareas para cada colaborador
6.-	Verifica el cumplimiento de las tareas asignadas
7.-	Programa las horas de clase
8.-	Verifica el cumplimiento de las horas de clases dictadas
9.-	Hace de conocimiento el uso de uniformes para la realización de labores de los docentes
10.-	Verifica el cumplimiento de uso de uniformes
11.-	Es empático con los docentes
12.-	Valora y aprecia el trabajo de los docentes
13.-	Es respetuoso hacia sus colaboradores
14.-	Usa un vocabulario adecuado y propio al recabar el cumplimiento de labores
15.-	Muestra apertura al escuchar los conflictos
16.-	Muestra interés en ayudar y resolver situaciones de diferente índole
17.-	Tiene carácter amigable y accesible
18.-	Se hace entender y recibe de buena manera las dudas e inconvenientes de sus colaboradores
19.	No muestra interés en las labores mismas y desempeño de los docentes
20.	No se involucra o resuelve las diferentes situaciones presentadas
21.	Tiene mucha tolerancia con el grupo de trabajo
22.	Es receptivo y paciente al escuchar a sus colaboradores
23.	No muestra compromiso en la realización del trabajo
24.	No se realizan las labores y actividades en cumplimiento de lo establecido por la universidad

TABLA N° 03 Aplicación de cuestionario Variable 1

Fuente: Elaboración Propia.

Variable 2: Desempeño Docente

Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Datos generales:	
Título:	Cuestionario sobre el Desempeño Docente
Objetivo:	Describir las características de la variable Desempeño Docente de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo – 2019.
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente.
Estructura:	La escala consta de 18 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Muy Deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3), Óptimo (4) Muy óptimo (5).
1.	Realiza las labores encargadas innatas docente
2.	Vela por el cumplimiento de labores de sus demás colaboradores
3.	Realiza la programación curricular
4.	Presenta una programación curricular por aula
5.	Utiliza alguna metodología durante la catedra
6.	Usa herramientas para mejorar el entendimiento
7.	Hace participar a los estudiantes en clase
8.	Usa didácticas para mejorar el entendimiento
9.	Utiliza casos prácticos para facilitar el aprendizaje
10.	Evalúa el entendimiento de la clase
11.	Usa materiales referente a las TICs para el aprendizaje
12.	Promueve el uso de materiales entre sus estudiantes
13.	Reconoce adecuadamente las emociones de los demás
14.	Tiene buena actitud en la interacción y aprendizaje del alumno
15.	Presenta un comportamiento adecuado
16.	Es respetuoso con sus colegas, estudiantes y superiores
17.	Evalúa constantemente al estudiante
18.	Usa diferentes métodos de evaluación

TABLA N° 04 Aplicación de cuestionario Variable 2

Fuente: Elaboración Propia.

La recolección de datos del presente proyecto corresponde al trabajo de campo lo cual se hizo mediante verificación de datos de información y documentos de la institución a evaluar donde se aprovechó el conocimiento del lugar al ser egresado de dicha casa de estudios y aplicar el instrumento de encuesta.

Es así que se aplicó el procesamiento de datos a los datos obtenidos y obtener información estadística para dar respuesta a la hipótesis de la investigación.

Una vez recolectado los datos necesarios para la investigación fueron procesados mediante el programa Microsoft Excel y SPSS. De donde se pudo analizar las cantidades y porcentajes obtenidos de los indicadores y darle su respectiva interpretación y discusión de resultados.

4.7. Proceso de construcción, validación y fiabilización de instrumentos

Validez

Como lo mencionan (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, p. 201) “la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de todo lo que se mide”.

Es así que la validez al ser necesaria para la aplicación del instrumento, se dio mediante la validez de expertos. Donde se recurrió a validarlo por profesionales de la disciplina y metodólogos con los grados de Magister o de Doctor, los cuales recomendaron su aplicación obteniéndose los siguientes resultados a continuación.

Validador Nro. 1	Mg. Matencio Geronimo Rafael	Bueno
Validador Nro. 2	Mg. Quispe Sanabria Edith	Bueno
Validador Nro. 3	Mg. Caro Baldeon Candy	Bueno
Validador Nro. 4	Dra. Campos Carpena Lisette	Bueno

TABLA N° 05 Cuadro de validadores

Fuente: Elaboración Propia.

Confiabilidad:

De igual manera (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010, p. 201) mencionaron que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de que su aplicación repetida al mismo individuo o sujeto produce resultados iguales.”

Para la investigación que se llevó a cabo, así como la validez del instrumento también se debe tener la confiabilidad. Por ello la confiabilidad se obtuvo al aplicar el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach para el instrumento aplicándolo a la muestra de 66 colaboradores.

Seguidamente se muestra cual es la fórmula que aplica el coeficiente de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde para la primera variable Liderazgo Directivo, se aplicó el Alfa de Cronbach en el SPSS, se ubicó en el rango de Excelente confiabilidad por los valores resultantes de la prueba.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	24

TABLA N° 06 Confiabilidad de la Variable 1

Fuente: Elaboración Propia.

Para la variable de Desempeño Docente, al aplicarse el Alfa de Cronbach en el SPSS se ubicó en el rango de Confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,602	18

TABLA N° 07 Confiabilidad de la Variable 2

Fuente: Elaboración Propia.

Para lo cual se consideraron los valores de la escala de confiabilidad del instrumento propuesto por (Herrera, 1998) que comprende los valores de la siguiente tabla:

0,53 a menos	Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1,0	Confiabilidad Perfecta

TABLA N° 08 Escala de confiabilidad

Fuente: Herrera, 1998.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

La prueba de la hipótesis se realizó utilizando el programa Microsoft Excel y SPSS. Donde se pudo analizar las cantidades y relaciones obtenidas, los que se muestran a continuación. Y se tomó alusión a (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010) donde obtienen la siguiente correspondencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0.9 a -0.99
Correlación negativa fuerte: -0.75 a -0.89
Correlación negativa media: -0.50 a -0.74
Correlación negativa débil: -0.25 a -0.24
Correlación negativa muy débil: -0.10 a -0.24
No existe correlación alguna: -0.99 a +0.09
Correlación positiva muy débil: +0.10 a +0.24
Correlación positiva débil: +0.25 a +0.49
Correlación positiva media: +0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte: +0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte: +0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta: +1

TABLA N° 09: Escala de Spearman

Fuente: Spearman

5.1.1. Variable Liderazgo Directivo

A continuación, se muestra en la tabla y el grafico la situación del Liderazgo Directivo, donde la mayoría de encuestados se encuentra en

una opinión Óptima de ese tipo de liderazgo haciendo un total de 46 que representa el 69.7%, por otro lado, 20 encuestados es decir el 30.3% manifestaron que ese tipo de liderazgo es de valoración Regular. Mientras tanto en las otras categorías no hubo datos.

		Recuento	% del N total de tabla
LIDERAZGO DIRECTIVO (agrupado)	Muy Deficiente	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%
	Regular	20	30,3%
	Óptimo	46	69,7%
	Muy Óptimo	0	0,0%
	Total	66	100,0%

TABLA N° 10: Situación de la Variable1 Liderazgo Directivo
Fuente: Elaboración propia

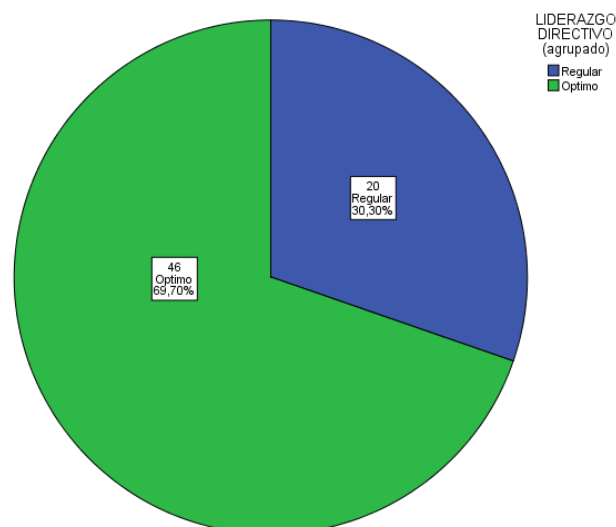


FIGURA N° 03: Situación de la Variable1 Liderazgo Directivo
Fuente: Elaboración propia

5.1.2. Variable Desempeño Docente

A continuación, se muestra en la tabla y el gráfico la situación del Desempeño Docente, donde la mayoría de encuestados se encuentra en

una opinión Optimo de la relación entre el liderazgo y el desempeño, haciendo un total de 59 que representa el 89.4%, por otro lado, 3 encuestados es decir el 4.5% manifestaron que el Desempeño docente junto con el Liderazgo tienen una valoración Muy Optimo, y 4 encuestados el 6.1% dijeron que era Regular. Mientras tanto en las otras categorías no hubo datos.

		Recuento	% del N total de tabla
DESEMPENO DOCENTE (agrupado)	Muy Deficiente	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%
	Regular	4	6,1%
	Optimo	59	89,4%
	Muy Optimo	3	4,5%
	Total	66	100,0%

TABLA N° 12: Situación de la Variable2 Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia

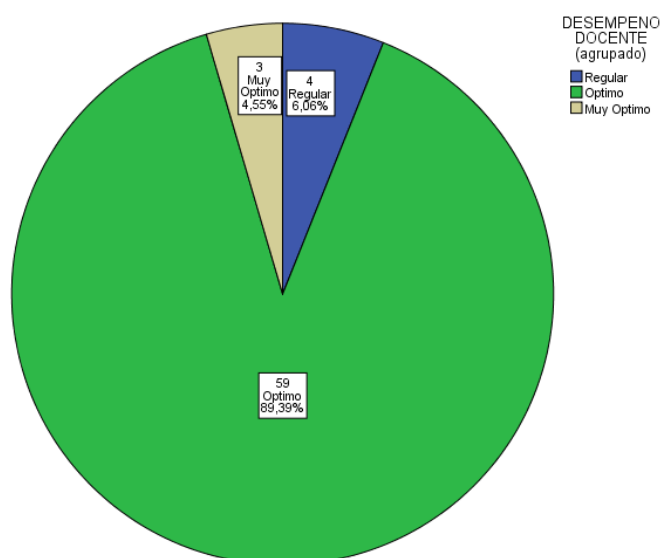


FIGURA N° 04: Situación de la Variable2 Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia

5.2. Contrastación de Hipótesis

5.2.1. Prueba de la Hipótesis General:

La correlación de ambas variables que vienen a ser el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente, se pudo observar que al utilizar el estadígrafo Rho de Spearman, el cual se utilizó para la prueba de hipótesis general siendo de datos ordinales no paramétricos y por ser la mayor recomendada para este tipo de casos. Para lo cual la correlación de las variables generales determinada por el programa SPSS versión 22 muestra el coeficiente siguiente:

Correlaciones			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

TABLA N° 13: Prueba de hipótesis general

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,713

Dado que el estadígrafo Rho de Spearman resulto ser de 0,713, se encuentra en el rango de correlación positiva media. Para la contratación de hipótesis general se formuló de la siguiente manera.

a. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $H_0 r(x, y) < 0.10$; sig. > 0.05

H0: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Hipótesis alterna: $H1 (x, y) > 0.10$; sig. < 0.05

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

b. Decisión Estadística

Al elegirse el nivel de significancia o riesgo acerca de rechazar el H0 cuando debería consecuentemente ser aceptada por ser verdadera, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,713 encontrado en el intervalo de 0,50 a 0,74 mostrando una correlación positiva media.

Obteniéndose que el valor p (0) es menor a el nivel de significación 0,05 usado para este caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H0 y se aprueba la hipótesis alterna H1.

c. Conclusión Estadística

Llegándose a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

5.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1

A continuación, se muestra en la tabla y el gráfico la situación del Liderazgo Autocrático, donde la mayoría de encuestados se encuentra en una opinión Optimo de la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño, haciendo un total de 28 que representa el 42.4%, por otro lado, 27 encuestados es decir el 40.9% manifestaron que ese tipo de liderazgo tienen una valoración Regular, 1 encuestado el 1.5% dijo que era Muy óptimo. Y en menor cantidad 10 encuestados el 15.2% dijeron que era deficiente.

		Recuento	% del N total de tabla
LIDERAZGOAUTOCRATICO (agrupado)	Muy Deficiente	0	0,0%
	Deficiente	10	15,2%
	Regular	27	40,9%
	Optimo	28	42,4%
	Muy Optimo	1	1,5%
	Total	66	100,0%

TABLA N° 14: Situación de la Hipótesis Específica 1 Liderazgo Autocrático

Fuente: Elaboración propia

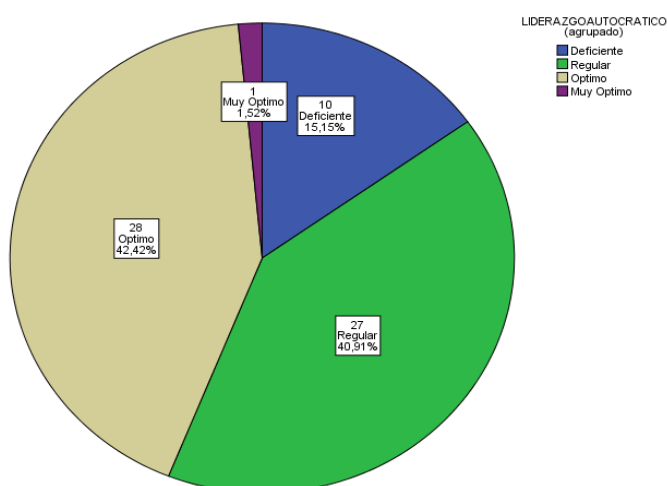


FIGURA N° 04: Situación de la Hipótesis Específica 1 Liderazgo Autocrático

Fuente: Elaboración propia

Correlación Hipótesis Específica N 01:

Correlaciones			LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

TABLA N° 15: Prueba de hipótesis específica 1

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,741

Dado que el estadígrafo Rho de Spearman resultó ser de 0,741, se encuentra en el rango de correlación positiva media. Para la contrastación de hipótesis específica 1 se formuló de la siguiente manera:

a. Planteamiento de Hipótesis Específica 1

Hipótesis nula: $H_0 r(x, y) < 0.10$; sig > 0.05

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Hipótesis alterna: $H_1 (x, y) > 0.10$; sig. < 0.05

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

b. Decisión Estadística

Al elegirse el nivel de significancia o riesgo acerca de rechazar el H_0 cuando debería consecuentemente ser aceptada por ser verdadera, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,713 encontrado en el intervalo de 0,50 a 0,74 mostrando una correlación positiva media.

Obteniéndose que el valor p (0) es menor a el nivel de significación 0,05 usado para este caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H_0 y se aprueba la hipótesis alterna H_1 .

c. Conclusión Estadística

Llegándose a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

5.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2

A continuación, se muestra en la tabla y el grafico la situación del Liderazgo Democrático, donde la mayoría de encuestados se encuentra en una opinión Deficiente de la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño docente, haciendo un total de 55 que representa el 83.3%, por otro lado, 9 encuestados es decir el 13.6% manifestaron que ese tipo de liderazgo tienen una valoración Muy Deficiente, 2 encuestados el

3.0% dijeron que era Regular. Y no tuvieron calificación en las demás categorías.

		Recuento	% del N total de tabla
LIDERAZDODEMOCRATICO (agrupado)	Muy Optimo	0	0,0%
	Optimo	0	0,0%
	Regular	2	3,0%
	Deficiente	55	83,3%
	Muy Deficiente	9	13,6%
	Total	66	100,0%

TABLA N° 16: Situación de la Hipótesis Específica 2 Liderazgo Democrático

Fuente: Elaboración propia

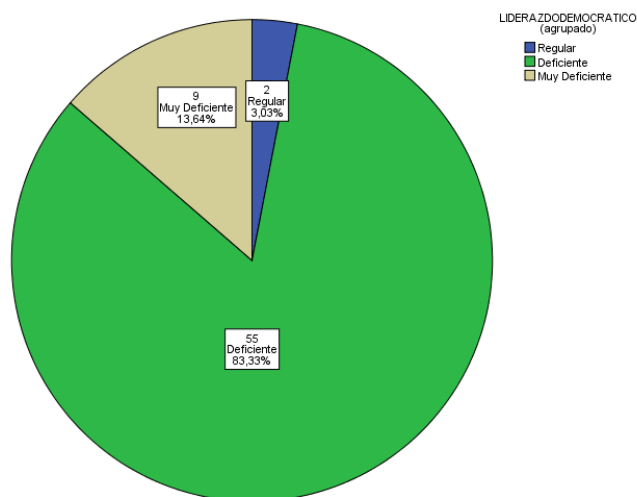


FIGURA N° 05: Situación de la Hipótesis Específica 2 Liderazgo Democrático

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis Específica N 02:

Correlaciones

			LIDERAZDODEMOCRATICO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZDODEMOCRATICO	Coefficiente de correlación	1,000	,124
		Sig. (bilateral)	.	,323
		N	66	66
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,323	.
		N	66	66

TABLA N° 17: Prueba de hipótesis específica 2

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,124

Dado que el estadígrafo Rho de Spearman resulto ser de 0,124, se encuentra en el rango de correlación positiva muy débil. Para la contrastación de hipótesis específica 2 se formuló de la siguiente manera:

a. Planteamiento de Hipótesis Específica 2

Hipótesis nula: $H_0 r(x, y) < 0.10; sig > 0.05$

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Hipótesis alterna: $H_1 (x, y) > 0.10; sig < 0.05$

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

b. Decisión Estadística

Al elegirse el nivel de significancia o riesgo acerca de aceptar el H_0 , al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,124 encontrado en el intervalo de 0,10 a 0,24 mostrando una correlación positiva muy débil.

Obteniéndose que el valor p (0,323) es mayor a el nivel de significancia 0,05 usado para este caso, se comprueba la decisión

anterior. Se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 .

c. Conclusión Estadística

Llegándose a la conclusión de que no existe una relación significativa por ser muy débil directa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

5.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3

A continuación, se muestra en la tabla y el gráfico la situación del Liderazgo Permisivo, donde la mayoría de encuestados se encuentra en una opinión Deficiente de la relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente, haciendo un total de 57 que representa el 86.4%, por otro lado, 9 encuestados es decir el 13.6% manifestaron que ese tipo de liderazgo tienen una valoración Regular. Además, en las demás categorías no tuvieron calificación.

		Recuento	% del N total de tabla
LIDERAZGOPERMISIVO (agrupado)	Muy Optimo	0	0,0%
	Optimo	0	0,0%
	Regular	9	13,6%
	Deficiente	57	86,4%
	Muy Deficiente	0	0,0%
	Total	66	100,0%

TABLA N° 18: Situación de la Hipótesis Especifica 3 Liderazgo Permisivo

Fuente: Elaboración propia

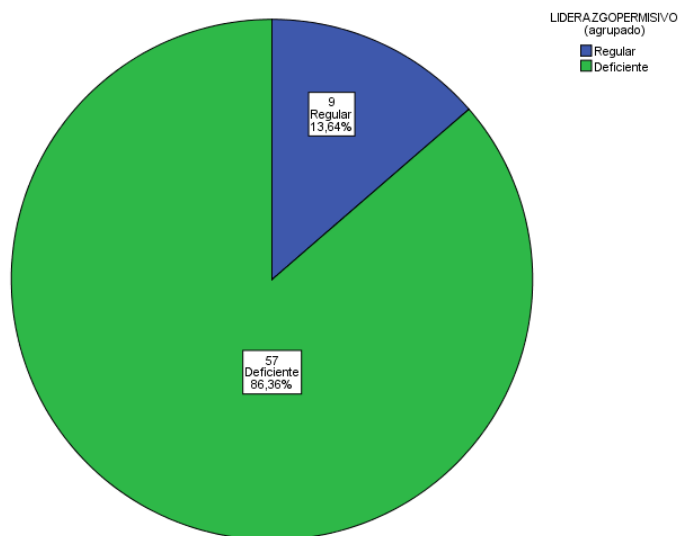


FIGURA N° 05: Situación de la Hipótesis Específica 2 Liderazgo Democrático

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis Específica N 03:

			LIDERAZGOPERMISIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGOPERMISIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,254*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	66	66
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,254*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	66	66

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

TABLA N° 19: Prueba de hipótesis específica 3

Fuente: Elaboración propia en SPSS

Rho de Spearman = 0,254

Dado que el estadígrafo Rho de Spearman resulto ser de 0,254, se encuentra en el rango de correlación positiva débil. Para la contrastación de hipótesis específica 3 se formuló de la siguiente manera.

a. Planteamiento de Hipótesis Específica 3

Hipótesis nula: $H_0 r(x, y) < 0.10$; sig > 0.05

H0: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Hipótesis alterna: $H1 (x, y) > 0.10; sig < 0.05$

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

b. Decisión Estadística

Al elegirse el nivel de significancia o riesgo acerca de rechazar el H0 cuando debería consecuentemente ser aceptada por ser verdadera, sin embargo, al tener un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y realizarse el análisis donde se aprecia el coeficiente de 0,254 encontrado en el intervalo de 0,25 a 0,49 mostrando una correlación positiva débil.

Obteniéndose que el valor p (0,040) es menor a el nivel de significación 0,05 usado para este caso, se comprueba la decisión anterior. Se rechaza la hipótesis nula H0 y se aprueba la hipótesis alterna H1.

c. Conclusión Estadística

Llegándose a la conclusión de que existe una relación directa y débilmente significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **HIPÓTESIS GENERAL:**

En cuanto a los resultados que se obtuvieron que se mostraran a continuación al ser de nivel correlacional con la finalidad de determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente son los siguientes; donde el Objetivo General fue: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. Puesto que un liderazgo directivo bien llevado puede conllevar a elevar el desempeño de los docentes. Para el caso de la Hipótesis General el resultado llevo a aceptar la Hipótesis Alterna que manifiesta que: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Resultados que guardan semejanza a lo descrito por (Arabgo, 2018) ya que el liderazgo pedagógico directoral por parte de los directivos de su institución tenían un nivel de influencia o relación significativa con respecto al clima laboral y para el caso presentado en el desempeño docente. En ambos juega un rol importante el liderazgo directivo ya que afecta directamente en su entorno laboral y docente. Generando y liderando un buen ambiente organizado para un buen desarrollo de actividades por parte de sus docentes propiciando la mejora de su desempeño en sus labores académicas para el beneficio de sus estudiantes. Ya que al presentarse un mayor liderazgo directivo adecuado también se muestra un mejor desempeño docente al existir una relación directa y significativa.

También concordando con (Raxulo, 2014) que tanto en su tesis como en la presente, se coincide que los informantes como los encuestados aceptan la existencia de una relación de tipo lineal y directa entre las variables independiente y dependiente. Donde la mayoría contestó que el desempeño producido por el liderazgo directivo obtenía mayores puntuaciones hecho que influye de modo positivo a su desenvolvimiento de los docentes en cuestiones pedagógicas y personales para con el aula y los demás colaboradores. Siendo de tal manera la relación de las variables positiva directa.

1. PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

En cuanto a la Hipótesis Específica 1, los resultados conllevaron a aceptar su hipótesis alterna que expone que: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

Resultados cuales guardan una gran similitud con lo mencionado por (Contreras, 2018) puesto que se describe un Liderazgo Autocrático por parte de una Directora que predomina sobre la opinión del resto de colaboradores, provocando así una toma de decisiones sin importar las opiniones restantes, por esto se evita cualquier tipo de problema ya que se enfoca solo en llevar a cabo las actividades de sus docentes a cargo. Generando así un buen desarrollo en el cumplimiento de las labores académicas, por otra parte, se lleva a cabo una comunicación privada y también pública de manera estricta, utilizando la privada para evitar percances con respecto a la indisciplina, creando así un

vínculo de confianza ante los demás. De igual manera sucede para esta tesis ya que lo autocrático es el tipo de liderazgo con mejor resultado ante los demás.

2. SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Siguiendo con la Hipótesis Especifica 2 se aceptó la hipótesis nula la cual dice: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. Según la problemática planteada por (Vargas, 2010) un liderazgo basado en dar órdenes hacia los estudiantes y exigiendo obediencia plena sin refutaciones o algún tipo de cuestionamiento, solo logro crear barreras entre la relación de confianza de un estudiante hacia su docente puesto que genera una inestabilidad en el dialogo y el entusiasmo en el desarrollo de actividades académicas. Por esto se buscó crear una manera de liderazgo demócrata para poder mejorar el desempeño docente.

En la presente se rechazó esta idea ya que un liderazgo demócrata suele ser muy tolerante con respecto al incumplimiento de actividades generando así un retraso en la realización de las labores académicas, además que provoca un desenfoco hacia los objetivos que se buscan realizar.

3. TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Para culminar con la Hipótesis Especifica 3 en la cual se aceptó la hipótesis alterna la cual dice: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los

Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. Según el punto de vista mostrado por (Alfonso, 2005) al buscar una colaboración de todos los participantes se genera una cultura organizacional que provoca a su vez un tipo de competitividad que ayuda a buscar una mejora personal para que así se brinde un mejor servicio hacia los estudiantes. Pero de la misma manera al crearse esta competitividad se generan obstáculos individualistas que provocan una demora en el desarrollo de actividades para poder lograr los objetivos planteados. Teniéndose una relación significativa solo moderada entre el liderazgo permisivo y desempeño docente.

De todos los resultados mostrados anteriormente se demuestra que el Liderazgo Directivo, así como el Autocrático es el que presenta mayor aceptación entre los demás para la Universidad Peruana Los Andes - Filial Chanchamayo, teniendo al Liderazgo Permisivo y Liderazgo Democrático en segundo y tercer lugar respectivamente. Ya que el liderazgo generado por una persona o un grupo directivo se enfoca más en el cumplimiento de actividades al seguir un conjunto de procedimientos establecidos el cual los guía y orienta a un desempeño docente adecuado.

CONCLUSIONES

1. Se determina que existe una relación directa significativa entre el Liderazgo Directivo y el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo 2019, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,713 con un nivel de significancia de 0,05 lo que quiere decir que a mayor Liderazgo Directivo se muestra un mejor desempeño docente, siendo este el adecuado para dicha institución.
2. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo Autocrático y el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes– Filial Chanchamayo 2019, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,741 con un nivel de significancia de 0,05 lo que quiere decir que hay una correlación positiva media, dado que a mayor Liderazgo Autocrático es regular o mayoritariamente mejor el desempeño docente.
3. Se determinó que existe una relación directa muy débil en significancia entre el Liderazgo Democrático y el desempeño docente de la la Universidad Peruana Los Andes– Filial Chanchamayo 2019, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,124 con un nivel de significancia de 0,05 lo que quiere decir que a mayor Liderazgo Democrático ha sido solo levemente mejor el desempeño docente.
4. Se determinó que existe una baja relación directa significativa entre el Liderazgo Permisivo y el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo 2019, con un estadígrafo de correlación de Rho de Spearman de 0,254 con un nivel de significancia de 0,05 lo que quiere decir que a mayor Liderazgo Permisivo ha sido levemente mejor el desempeño docente.

RECOMENDACIONES

1. Para el liderazgo directivo la comunicación es muy importante ya que el poder transmitir a sus colaboradores de manera eficaz y clara sus funciones, rol e importancia dentro de la institución los conllevara a realizar sus labores dentro de lo establecido y reglamentado para el cumplimiento de sus objetivos y metas.
2. Se recomienda en el liderazgo autocrático, tener un líder con buen juicio para la toma de decisiones y la capacidad de poder dirigir un grupo ya que esto beneficia en el desempeño docente en las instituciones como es el caso de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo 2019.
3. En el liderazgo democrático se debe desarrollar y dar las condiciones adecuadas para que funcione en un entorno pedagógico, ya que de lo contrario se vuelve perjudicial al darse la integración como también la posible desintegración de sus componentes.
4. En el caso del liderazgo permisivo se recomienda optar por líderes que tenga un buen control emocional, interpersonal y parcial al momento de liderar grupos docentes, ya que su implementación de manera adecuada podría también funcionar en instituciones de educación superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aedo, G. (2008). *El estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Ciudadela Pachacutec, Ventanilla.*
- Alfonso, I. R. (2005). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas.*
- Arabgo, C. (2018). *El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa Nro. 24081 Amalio León Mesajil de Cabana, región Ayacucho.*
- Capa, C. y. (2018). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.*
- Cavalcante, J. (2004). *Liderazgo y Satisfacción en el trabajo de los Directores de las Escuelas secundarias Publicas de la Región de Jacobina.*
- ConceptoDefinición. (20 de Enero de 2020). *ConceptoDefinición.* Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/liderazgo-autocratico/>
- Contreras, B. (2018). *Estilo de Liderazgo de una Directora y participación de Docentes y Alumnos en la Gestión Escolar.*
- Directivos, N. . (11 de Julio de 2014). *Newsletter – Directivos.* Obtenido de <https://adiactiva.com.mx/social/?p=8531>
- Gonzales, P. (2004). *Liderazgo y Equipos de trabajo y su influencia en la gestión eficaz de las empresas del Grupo Empresarial Unión.*
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodologia de la investigacion.*

Ministerio de Educación. (20 de Enero de 2020). *Ministerio de Educación*.

Obtenido de

<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/resultados-nacionales-y-regionales-de-la-evaluacion-de-desempeno-docente/>

Pérez Porto , J., & Gardey, A. (2008). Obtenido de

<https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>

Pontificia Universidad Javeriana. (2015). Dominio Emocionalidad.

Raxulo, M. (2014). Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente.

SOCIALetic. (20 de Enero de 2020). *SOCIALetic*. Obtenido de

<https://www.socialetic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>

Vaga, C. y. (2005). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo.

Vargas, P. y. (2010). El liderazgo democrático para mejorar el desempeño docente en los profesores de ciencias exactas del Colegio Nacional Santo Domingo de la Ciudad de Santo Domingo de los Colorados período 2006 - 2010.

Villarroel, V. A., & Bruna, D. V. (2017). *Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes*.

ANEXOS

Anexo 01:

FACTORES QUE AFECTAN AL LIDERAZGO DIRECTIVO



FIGURA N° 01 Factores que afectan el liderazgo.

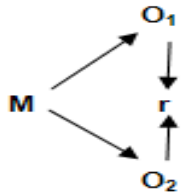
Fuente: Álvaro José López V, Desarrollando tu Empresa.

Anexo 02:



FIGURA N° 02 Evaluación de Docentes en la Ley de Reforma Magisterial.

Fuente: Álvaro José López V, Desarrollando tu Empresa.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019? 	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de liderazgo autocrático en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. 2. Determinar el nivel de liderazgo democrático en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. 3. Determinar el nivel de liderazgo permisivo en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. 	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación directa entre el liderazgo autocrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. 2. Existe una relación directa entre el liderazgo democrático y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. 3. Existe una relación directa entre el liderazgo permisivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019. 	<p>Variable 1 El Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autocrático. • Democrático. • Permisivo. <p>Variable 2 Desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. • Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad. • Relaciones interpersonales con la comunidad educativa. • Resultados de su labor educativa. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional.</p> <p>MÉTODO Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo - Correlacional</p>  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M=Muestra O1=Variable1 O2=Variable2 R=Relación entre variables</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Conformado por 79 trabajadores entre el personal directivo, docente y administrativo de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo - 2019.</p>



ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huancayo, 03 de Febrero del 2020.

Mg. MATENCIO GERÓNIMO RAFAEL

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes: para manifestarle que se está desarrollando la tesis intitulada: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019;** por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación de los instrumentos **"CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019;** de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de ustedes.

Atentamente.


Lic. Adm. Yesser Soriano Quispe
DNI: 45442862

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL
CHANCHAMAYO-2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA				VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
LIDERAZGO DIRECTIVO		Informa a los trabajadores los requerimientos de su puesto.	Da a conocer las funciones del puesto a desempeñar de sus trabajadores Hace entrega de las asignaturas a cargo de los docentes.						X		X		X					
																X		
		LIDERAZGO DIRECTIVO AUTOCRÁTICO	Establece normas de desempeño laboral. Asigna a los colaboradores de tareas particulares. Programa el trabajo de los docentes. Promueve el uso de uniformes para los procedimientos. Exhibe de muestras de estima y aprecio por el desempeño logrado. Muestra maneras al exigir labores a los colaboradores que puedan realizarlo.	Plantea y formula las normas de desempeño laboral Da a conocer y promueve las normas. Define las tareas para cada colaborador Verifica el cumplimiento de las tareas asignadas Programa las horas de clase Verifica el cumplimiento de las horas de clases dictadas Hace de conocimiento el uso de uniformes para la realización de labores de los docentes Verifica el cumplimiento de uso de uniformes Es empático con los docentes Valora y aprecia el trabajo de los docentes Es respetuoso hacia sus colaboradores Usa un vocabulario adecuado y propio al recabar el cumplimiento de labores						X		X		X				
													X		X		X	
													X		X		X	
													X		X		X	
													X		X		X	
													X		X		X	
													X		X		X	

LIDERAZGO DIRECTIVO PERMISIVO	Predisposición de ayudar a los colaboradores.	Muestra apertura al escuchar los conflictos	Muestra interés en ayudar y resolver situaciones de diferente índole	Tiene carácter amigable y accesible	Se hace entender y recibe de buena manera las dudas e inconvenientes de sus colaboradores	No muestra interés en las labores mismas y desempeño de los docentes	No se involucra o resuelve las diferentes situaciones presentadas	Tiene mucha tolerancia con el grupo de trabajo	Es receptivo y paciente al escuchar a sus colaboradores	No muestra compromiso en la realización del trabajo	No se realizan las labores y actividades en cumplimiento de lo establecido por la Universidad	Realiza las labores encargadas innatas docente	Vela por el cumplimiento de labores de sus demás colaboradores	Realiza la programación curricular	Presenta una programación curricular por aula	Utiliza alguna metodología durante la cátedra	Usa herramientas para mejorar el entendimiento	Hace participar a los estudiantes en clase	Usa didácticas para mejorar el entendimiento	Utiliza casos prácticos para facilitar el aprendizaje	Evalúa el entendimiento de la clase	Usa materiales referente a las TICs para el aprendizaje	
	DESEMPEÑO DOCENTE																						
	CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES PROPIAS DEL DOCENTE	Realiza programación Curricular del aula.	Metodología del docente usado para el desarrollo de la cátedra	Uso de materiales																			
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	didácticos en clase	Promueve el uso de materiales entre sus estudiantes Reconoce adecuadamente las emociones de los demás. Tiene buena actitud en la interacción y aprendizaje del alumno Presenta un comportamiento adecuado																		
EMOCIONALIDAD	Presenta buena actitud del docente										X						X			X
RELACIONES INTERPERSONALES.	Buen comportamiento del docente.										X						X			X
RELACIONES INTERPERSONALES.	Evalúa constantemente el docente al estudiante.										X						X			X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

DIRIGIDO A: Personal administrativo y docentes de la Universidad Peruana Los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *MATENCIO GERONIMO, RAFAEL*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Mg. en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.*

VALORACIÓN:

Muy bueno Buena Regular Malo

FIRMA DEL EVALUADOR



ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huancayo, 03 de Febrero del 2020.

Mg. Guisepe Lonabria Edith Y.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes; para manifestarle que se está desarrollando la tesis intitulada: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación de los instrumentos **"CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019**; de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de ustedes.

Atentamente.


Lic. Adm. Yesser Soriano Quispe
DNI: 45442862

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto.

LIDERAZGO DIRECTIVO PERMISIVO	Predisposición de ayudar a los colaboradores.	Muestra apertura al escuchar los conflictos							X	X	X	X
	Adopta de una actitud amigable y accesible con sus colaboradores.	Muestra interés en ayudar y resolver situaciones de diferente índole	X					X	X	X	X	
	Falta de involucramiento en sus convicciones.	Tiene carácter amigable y accesible	X					X				
	Trabaja con excesiva tolerancia para el grupo.	Se hace entender y recibe de buena manera las dudas e inconvenientes de sus colaboradores	X					X			X	
	No hay compromiso de trabajo en función de la Universidad.	No muestra interés en las labores mismas y desempeño de los docentes	X					X		X		
	Cumple con las obligaciones propias del docente	No se involucra o resuelve las diferentes situaciones presentadas	X					X		X		
	Realiza programación curricular del aula.	Tiene mucha tolerancia con el grupo de trabajo	X					X		X		
	Metodología del docente usado para el desarrollo de la catedra	Es receptivo y paciente al escuchar a sus colaboradores	X					X		X		
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL	Realiza programación curricular del aula.	No muestra compromiso en la realización del trabajo	X					X		X		
	Metodología del docente usado para el desarrollo de la catedra	No se realizan las labores y actividades en cumplimiento de lo establecido por la Universidad	X					X		X		
		Realiza las labores encargadas innatas docente	X					X		X		
		Vela por el cumplimiento de labores de sus demás colaboradores	X					X		X		
		Realiza la programación curricular	X					X		X		
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Presenta una programación curricular por aula	Presenta una programación curricular por aula	X					X		X		
	Utiliza alguna metodología durante la catedra	Utiliza alguna metodología durante la catedra	X					X		X		
	Usa herramientas para mejorar el entendimiento	Usa herramientas para mejorar el entendimiento	X					X		X		
	Hace participar a los estudiantes en clase	Hace participar a los estudiantes en clase	X					X		X		
	Usa didácticas para mejorar el entendimiento	Usa didácticas para mejorar el entendimiento	X					X		X		
	Utiliza casos prácticos para facilitar el aprendizaje	Utiliza casos prácticos para facilitar el aprendizaje	X					X		X		
	Evalúa el entendimiento de la clase	Evalúa el entendimiento de la clase	X					X		X		
Uso de materiales	Usa materiales referente a las TICs para el aprendizaje	X					X		X			

EMOCIONALIDAD	didácticos en clase Presenta buena actitud del docente	Promueve el uso de materiales entre sus estudiantes Reconoce adecuadamente las emociones de los demás.	X					X		X			
RELACIONES INTERPERSONALES.	Buen comportamiento del docente.	Tiene buena actitud en la interacción y aprendizaje del alumno Presenta un comportamiento adecuado						X					
RELACIONES INTERPERSONALES.	Evalúa constantemente el docente al estudiante.	Es respetuoso con sus colegas, estudiantes y superiores Evalúa constantemente al estudiante					X	X		X			
		Usa diferentes métodos de evaluación					X	X				X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

DIRIGIDO A: Personal administrativo y docentes de la Universidad Peruana Los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Alfinge Soraptrieb Edith Daniela
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Educación con mención en docencia en Educación Superior
 VALORACIÓN:

Muy bueno Bueno Regular Malo


 FIRMA DEL EVALUADOR



ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huancayo, 03 de Febrero del 2020.

MG. CARO BALDEON CANDY CARY**Presente.-**

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes: para manifestarle que se está desarrollando la tesis intitulada: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación de los instrumentos **"CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019"**; de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de ustedes.

Atentamente.



Lic. Adm. Yesser Soriano Quispe
DNI: 45442862**Adjunto:**

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto.

DESEMPEÑO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE		DESEMPEÑO DOCENTE																
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Uso de materiales	Evalúa el entendimiento de la clase	Usa materiales referente a las TICs para el aprendizaje	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
														Realiza casos prácticos para facilitar el aprendizaje	X	X	X	X	X	X	X							
																						Hace participar a los estudiantes en clase	X	X	X	X	X	X
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL	Cumple con las obligaciones propias del docente	Realiza la programación curricular del aula.	Presenta una programación curricular por aula	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
														Vela por el cumplimiento de labores de sus demás colaboradores	X	X	X	X	X	X	X							
																						Realiza las labores encargadas innatas docente	X	X	X	X	X	X
LIDERAZGO DIRECTIVO PERMISIVO	Trabaja con excesiva tolerancia para el grupo.	No muestra compromiso en la realización del trabajo	Es receptivo y paciente al escuchar a sus colaboradores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
														Tiene mucha tolerancia con el grupo de trabajo	X	X	X	X	X	X	X							
																						No se involucra o resuelve las diferentes situaciones presentadas	X	X	X	X	X	X
PREDISPOSICIÓN DE AYUDAR A LOS COLABORADORES.	Adopta de una actitud amigable y accesible con sus colaboradores.	Tiene carácter amigable y accesible	Se hace entender y recibe de buena manera las dudas e inconvenientes de sus colaboradores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
														Muestra apertura al escuchar los conflictos	X	X	X	X	X	X	X							
																						Muestra interés en ayudar y resolver situaciones de diferente índole	X	X	X	X	X	X

	didácticos en clase	Promueve el uso de materiales entre sus estudiantes																			
EMOCIONALIDAD	Presenta buena actitud del docente	Reconoce adecuadamente las emociones de los demás.																			
RELACIONES INTERPERSONALES.	Buen comportamiento del docente.	Tiene buena actitud en la interacción y aprendizaje del alumno Presenta un comportamiento adecuado																			
RELACIONES INTERPERSONALES.	Evalúa constantemente el docente al estudiante.	Es respetuoso con sus colegas, estudiantes y superiores Evalúa constantemente al estudiante Usa diferentes métodos de evaluación																			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

DIRIGIDO A: Personal administrativo y docentes de la Universidad Peruana Los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: CARO BALDEON CANDY CARY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MG. PSICOLOGIA EDUCATIVA

VALORACIÓN:

Muy bueno	Buena	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------


FIRMA DEL EVALUADOR



ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO DE EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huancayo, 03 de Febrero del 2020.

DRA. CAMPOS CARPENA IJSETTE PAOLA**Presente.-**

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes: para manifestarle que se está desarrollando la tesis intitulada: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación de los instrumentos **"CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019"**; de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de ustedes.

Atentamente.

Lic. Adm. Yesser Soriano Quispe
DNI: 45442862

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto.

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL
CHANCHAMAYO-2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA				VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR						
				Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO DIRECTIVO AUTOCRÁTICO	Informa a los trabajadores los requerimientos de su puesto.	Da a conocer las funciones del puesto a desempeñar de sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>				
			Hace entrega de las asignaturas a cargo de los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
		Establece normas de desempeño laboral.	Plantea y formula las normas de desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
			Da a conocer y promueve las normas.	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
		Asigna a los colaboradores de tareas particulares.	Define las tareas para cada colaborador	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
			Verifica el cumplimiento de las tareas asignadas	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>		
		Programa el trabajo de los docentes.	Programa las horas de clase	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
			Verifica el cumplimiento de las horas de clases dictadas	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Promueve el uso de uniformes para los procedimientos.	Hace de conocimiento el uso de uniformes para la realización de labores de los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
			Verifica el cumplimiento de uso de uniformes	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		
LIDERAZGO DIRECTIVO DEMOCRÁTICO	Exhibe de muestras de estima y aprecio por el desempeño logrado.	Es empático con los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>				
		Valora y aprecia el trabajo de los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Muestra maneras al exigir labores a los colaboradores que puedan realizarlo.	Es respetuoso hacia sus colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>				
			Usa un vocabulario adecuado y propio al recabar el cumplimiento de labores	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		

	didáticos en clase	Promueve el uso de materiales entre sus estudiantes	X			X		X	X	
EMOCIONALIDAD	Presenta buena actitud del docente	Reconoce adecuadamente las emociones de los demás.	X			X		X	X	
RELACIONES INTERPERSONALES.	Buen comportamiento del docente.	Tiene buena actitud en la interacción y aprendizaje del alumno Presenta un comportamiento adecuado	X			X		X	X	X
RELACIONES INTERPERSONALES.	Evalúa constantemente el docente al estudiante.	Es respetuoso con sus colegas, estudiantes y superiores Evalúa constantemente al estudiante Usa diferentes métodos de evaluación	X		X	X		X	X	X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-FILIAL CHANCHAMAYO-2019

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo en el 2019.

DIRIGIDO A: Personal administrativo y docentes de la Universidad Peruana Los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: CAMPOS CARPENA LISETTE PAOLA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy bueno	Buena	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


FIRMA DEL EVALUADOR

CONSENTIMIENTO INFORMADO

SOLICITO: Autorización de aplicación del instrumento de recolección de datos en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Chanchamayo.

Señor: **Mg. Hilario Romero Girón**

Director de la Universidad Peruana Los Andes
Filial Chanchamayo



Presente.-

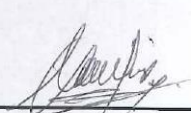
Yo, Lic. Adm. **YESSER SORIANO QUISPE**, identificada con DNI. **45442862**, de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, me presento y expongo lo siguiente:

Que, al estar en la etapa de desarrollo de mi proyecto de investigación, titulado **“EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES - FILIAL CHANCHAMAYO – 2019”**, para obtener el Grado de Maestro de Educación, solicito a Usted se sirva autorizar a la suscrita para poder aplicar el instrumento de investigación que sea necesario para la obtención de Información y procesamiento de datos para la realización del trabajo de investigación, el cual se realizará en forma anónima a los profesionales administrativos y docentes de las diferentes áreas y oficinas.

Por lo expuesto.

Solicito dar una carta de respuesta con autorización para concluir la Investigación de mi tesis.

Chanchamayo, 04 de Diciembre del 2019.



Lic. Adm. Yesser Soriano Quispe
DNI. 45442862



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FILIAL CHANCHAMAYO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chanchamayo, 05 de diciembre del 2019

Carta N° 0045-2019-D-UPLA- FCH

Licenciado

YESSER SORIANO QUISPE

Docente UPLA – Filial Chanchamayo

Presente.-

Estimado docente:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y, comunicarle en atención a su solicitud presentada sobre brindarle autorización para aplicar instrumento de evaluación para la inscripción de su Plan de Tesis titulado: *EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – FILIAL CHANCHMAYO - 2019* para optar su grado académico de Maestro en Educación; esta Dirección le otorga la **AUTORIZACIÓN** correspondiente a fin que pueda realizar lo solicitado.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
DIRECCIÓN
Mg. Alvaro Romero Sifon
DIRECTOR (R)

G. S. Arak
MMA/DFCH
ROG/esa

Fray Dionisio Ortiz s/n 2da. cuadra – Pampa del Carmen – La Merced - Chanchamayo
Teléfono 064-532282 – E-mail: roca@mil.upla.edu.pe

ENCUESTA

**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES-
FILIAL CHANCHAMAYO-2019**

Investigador: Lic. Yesser Soriano Quispe.

Indicación: Señor encuestado se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del “CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – FILIAL CHANCHAMAYO-2019” que le muestro a continuación, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, la encuesta es de carácter anónimo.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Óptimo	5.- Muy Óptimo
-------------------	----------------	-------------	------------	----------------

VARIABLE 1: EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	ÍTE	VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
LIDERAZGO DIRECTIVO								
01	Da a conocer las funciones del puesto a desempeñar de sus trabajadores							
02	Hace entrega de las asignaturas a cargo de los docentes.							
03	Plantea y formula las normas de desempeño laboral							
04	Da a conocer y promueve las normas.							
05	Define las tareas para cada colaborador							
06	Verifica el cumplimiento de las tareas asignadas							
07	Programa las horas de clase							
08	Verifica el cumplimiento de las horas de clases dictadas							
09	Hace de conocimiento el uso de uniformes para la realización de labores de los docentes							
10	Verifica el cumplimiento de uso de uniformes							
LIDERAZGO DIRECTIVO DEMOCRÁTICO								
11	Es empático con los docentes							
12	Valora y aprecia el trabajo de los docentes							
13	Es respetuoso hacia sus colaboradores							
14	Usa un vocabulario adecuado y propio al recabar el cumplimiento de labores							
15	Muestra apertura al escuchar los conflictos							
16	Muestra interés en ayudar y resolver situaciones de diferente							
17	Tiene carácter amigable y accesible							
18	Se hace entender y recibe de buena manera las dudas e inconvenientes de sus colaboradores							
LIDERAZGO DIRECTIVO PERMISIVO								
19	No muestra interés en las labores mismas y desempeño de los							

20	No se involucra o resuelve las diferentes situaciones presentadas							
21	Tiene mucha tolerancia con el grupo de trabajo							
22	Es receptivo y paciente al escuchar a sus colaboradores							
23	No muestra compromiso en la realización del trabajo							
24	No se realizan las labores y actividades en cumplimiento de lo establecido por la Universidad							

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	ITEMS	PUNTAJ					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL								
25	Realiza las labores encargadas innatas docente							
26	Vela por el cumplimiento de labores de sus demás colaboradores							
27	Realiza la programación curricular							
28	Presenta una programación curricular por aula							
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS								
29	Utiliza alguna metodología durante la catedra							
30	Usa herramientas para mejorar el entendimiento							
31	Hace participar a los estudiantes en clase							
32	Usa didácticas para mejorar el entendimiento							
33	Utiliza casos prácticos para facilitar el aprendizaje							
34	Evalúa el entendimiento de la clase							
35	Usa materiales referente a las TICs para el aprendizaje							
36	Promueve el uso de materiales entre sus estudiantes							
EMOCIONALIDAD								
37	Reconoce adecuadamente las emociones de los demás							
38	Tiene buena actitud en la interacción y aprendizaje del alumno							
RELACIONES INTERPERSONALES								
39	Presenta un comportamiento adecuado							
40	Es respetuoso con sus colegas, estudiantes y superiores							
RESULTADOS DE SU LABOR								
41	Evalúa constantemente al estudiante							
42	Usa diferentes métodos de evaluación							

Observaciones:

.....

Base de datos confiabilidad Alfa de Crombach:

Sin título2 [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 52 de 52 variables

	DAFUNCION ES	ENTREGAAS IGNATURA	PLANTEANO RMAS	PROMUEVE NORMAS	DEFINETAR EAS	VERIFICATA REAS	PROGRAMA CLASES	VERIFICA CLASES	USOUNFOR MES	VERIFICAUN FORMES	ESEMPATIC O	VALORATRA BAJO	RESPECTAC LABORADO RES	VOCABULAR LOADECUAD O	ESCUCHAC ONFLICTOS	RESUELVE ITUACIONES	BUENCARA CTER	RECIE A
1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	1	3	4	1	3	3
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	5	2	4	3	3	4	4	4
3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	4	3	5	3	5	3	4	5	5
4	3	2	2	2	2	1	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	1	1	3	2	1	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
6	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3
7	1	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4
8	4	3	2	2	3	1	3	1	1	3	5	5	4	5	3	5	5	5
9	4	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5
10	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	5	5
11	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
12	3	2	5	1	2	2	2	2	1	1	5	4	3	3	5	3	3	3
13	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	4	3	4	5	5	3	5	5
14	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	5	3	4	5	4	4	3	3
15	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	5	3	3	4	3	3
16	3	1	2	2	2	3	1	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3
17	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5
18	3	2	2	2	2	3	2	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3
19	3	1	3	1	3	2	2	1	1	1	4	4	3	3	4	3	3	3
20	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5
21	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5
22	3	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	3	5	3	3	5	3	3
23	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	4
24	2	2	1	3	3	1	2	3	1	3	4	3	3	3	5	3	3	3
25	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
26	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables