

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS:

**“EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE HUANCAMELLA - PERIODO – 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
PRESENTADO POR:**

BACHILLERES : MANTURANO UNTIVEROS, Oliver
: ONCEBAY HUAMAYALLI, Ángel Augusto

Huancavelica - 2017

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 24 DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO 2019, A HORAS 10:00AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Dr. Edgar Augusto SALINAS LOARTE

SECRETARIO: Mg. Alberto VERGARA AMEJ

VOCAL: Lic. Mat. Oscar Manuel GARCIA COJO

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 0780 - 2017 - FCE - R - UMH PARA LA TESIS TITULADO:

" EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYALLI - PERIODO - 2017 "

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): MANTURANO UNTIVEROS OLIVER

ONCEBAY HUAMAYALLI ANGEL AUGUSTO

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: MANTURANO UNTIVEROS OLIVER

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: ONCEBAY HUAMAYALLI ANGEL AUGUSTO


PRESIDENTE: APROBADO

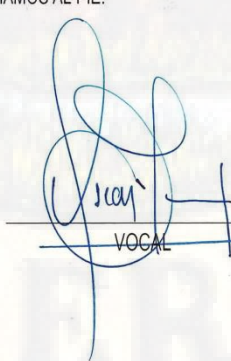
SECRETARIO: APROBADO

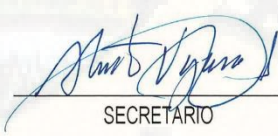
VOCAL: APROBADO

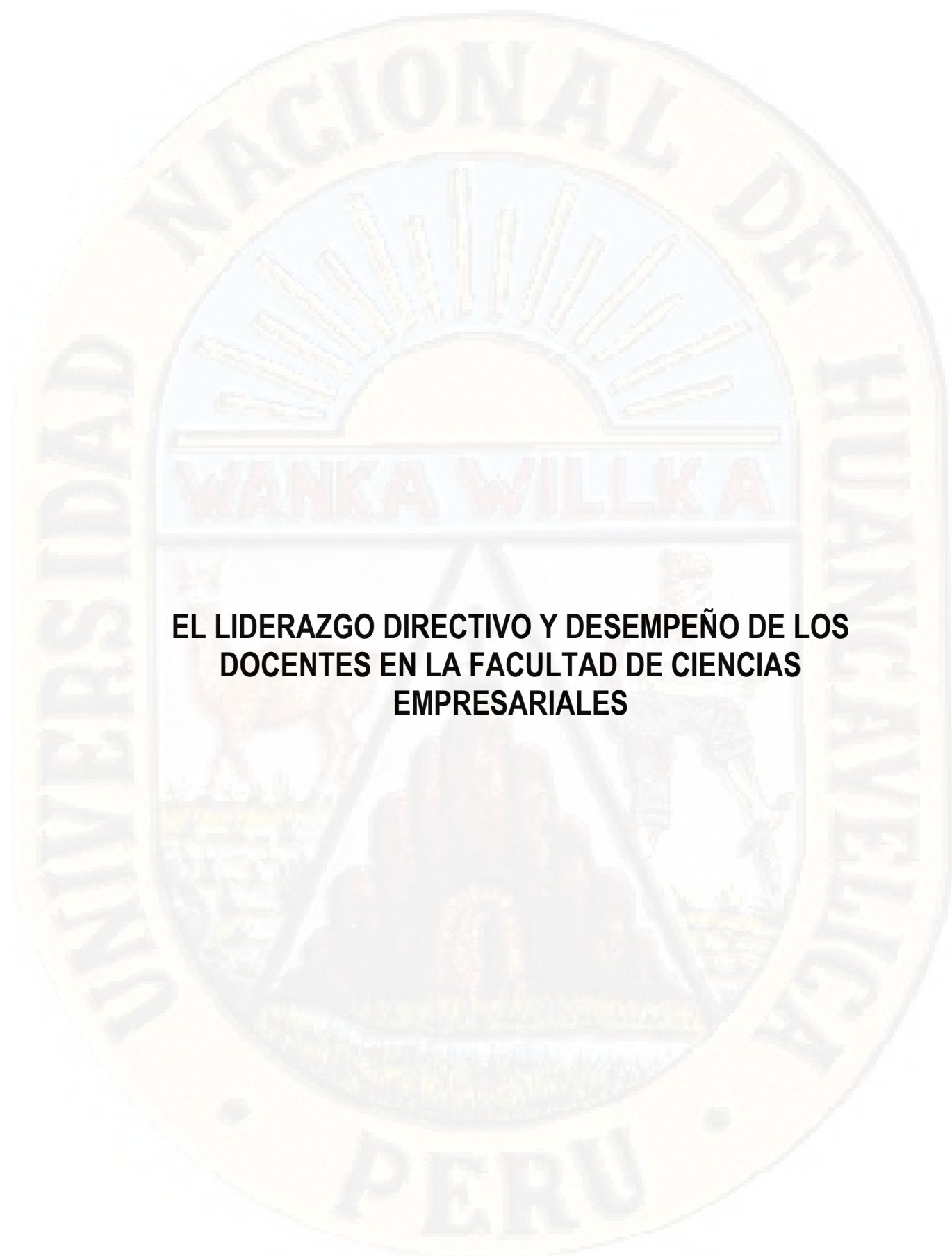
RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

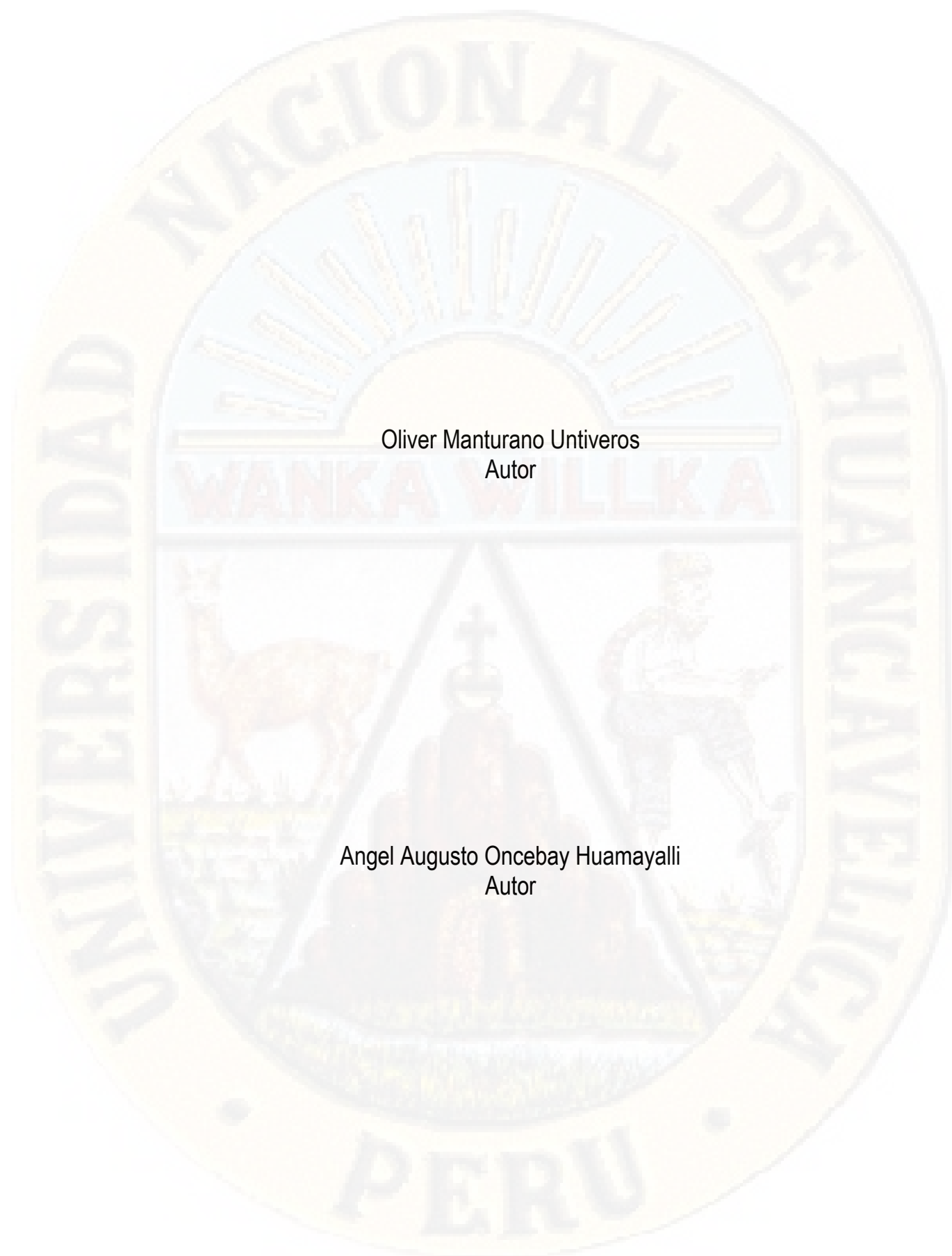

PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO

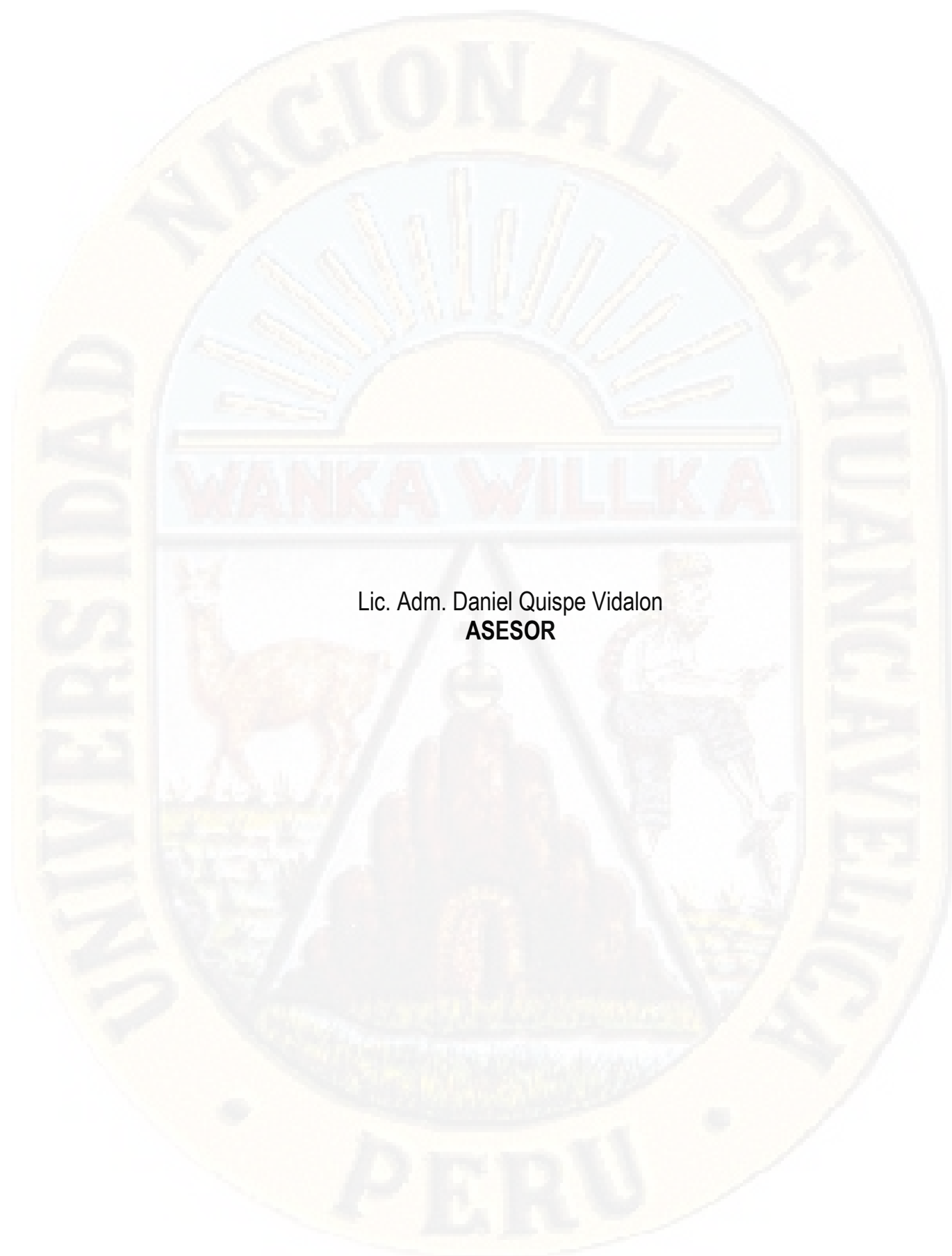


**EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES**



Oliver Manturano Untiveros
Autor

Angel Augusto Oncebay Huamayalli
Autor



Lic. Adm. Daniel Quispe Vidalon
ASESOR



DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos, darnos fuerzas para nuestro camino hacia adelante y no desmayar en los obstáculos que se presentaron

A nuestras familias por su apoyo, consejos, comprensión. Por habernos formado, nuestros principios, nuestro carácter, nuestro empeño, nuestra perseverancia, nuestro coraje para conseguir nuestro objetivo.



AGRADECIMIENTO

- A nuestra alma mater, por generar conocimientos en nosotros, y albergarnos durante nuestra etapa de formación profesional.
- A la comunidad universitaria por habernos apoyado en los momentos difíciles, y mostrar el camino del éxito.
- A los miembros del jurado por sus opiniones, consejos, y el tiempo que dedicaron en este estudio de investigación.

ÍNDICE

Portada		i	
Acta de sustentación		ii	
Título		iii	
Página de autores		iv	
Página de asesor		v	
Dedicatoria		vi	
Agradecimiento		vii	
Índice		08	
Resumen		09	
Abstrac		10	
Introducción		11	
Capítulo	I	Problema	12
	1.1.	Planteamiento del problema	12
	1.2.	Formulación del problema	13
	1.3.	Objetivo: general y específicos	13
	1.4.	Justificación	14
Capítulo	II	Marco Teórico	15
	2.1.	Antecedentes	15
	2.2.	Bases teóricas	20
	2.3.	Hipótesis	30
	2.4.	Definición de términos	31
	2.5.	Identificación de variables	32
	2.6.	Definición operativa de variables e indicadores	32
Capítulo	III	Metodología de la Investigación	33
	3.1.	Ámbito de investigación	33
	3.2.	Tipo de investigación	33
	3.3.	Nivel de investigación	33
	3.4.	Método de investigación	34
	3.5.	Diseño de investigación	34
	3.6.	Población, muestra, muestreo	35
	3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de dato	35
	3.8.	Procedimientos de recolección de datos	36
	3.9.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
Capítulo	IV	Resultados	37
	4.1.	Presentación de resultados	38
	4.2.	Contrastación de Hipótesis	50
		Conclusiones	55
		Referencias bibliográficas	56

RESUMEN

El presente estudio tuvo por finalidad determinar la relación significativa entre el Liderazgo Democrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, el estudio fue de tipo aplicado, se utilizaron los métodos: Método Analítico - Sintético; Método Comparativo; Método Descriptivo - Explicativo; Método Inductivo - Deductivo.

El diseño fue correlacional, por cuanto este estudio está orientado en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre estos fenómenos.

Posteriormente la información recabada fue procesada a través de tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras, para la comprobación de hipótesis, se realizó mediante la estadística inferencial, específicamente mediante el coeficiente "r" de Pearson a fin de determinar el vínculo entre las variables de estudio.

Finalmente es importante mencionar, que el procesamiento de datos y la prueba de hipótesis se realizó con el programa estadístico IBM SPSS 24.0, y la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

Palabras clave: Liderazgo, líderes, directivo y desempeño.

Abstract

The purpose of this study was to determine the significant relationship between the Democratic Leadership of Teachers in the Faculty of Business Sciences of the National University of Huancavelica, the study was applied, the methods were used: Analytical - Synthetic Method; Comparative Method; Descriptive Method - Explanatory; Inductive Method - Deductive. The design was correlational, since this study is aimed at determining the degree of relationship between two or more variables of interest in the same sample of subjects or the degree of relationship between these phenomena. Subsequently, the information collected was processed through simple and grouped frequency tables, bar chart, for hypothesis testing, was performed using inferential statistics, specifically using Pearson's "r" coefficient to determine the link between the study variables. Finally, it is important to mention that the data processing and hypothesis testing was carried out with the statistical program IBM SPSS 24.0, and the writing was guided by the rules of the APA seventh edition.

Keywords: Leadership, leaders, manager and performance.

INTRODUCCIÓN

En la esfera actual, hablar del liderazgo es una prioridad, debido a la relación vinculante al éxito de las organizaciones, siempre y cuando el liderazgo sea eficaz y eficiente, así como también está presente en el campo de la educación, la cual también es considerada como una organización empresarial. El liderazgo entonces en función con la dirección de las empresas, la gestión del talento humano, la gestión del conocimiento y todo lo que tenga que ver con la manera cómo la dirección estratégica, incluyendo el trabajo en equipo y la visión de las empresas, consigan las metas y objetivos propuestos por cada organización.

En los últimos años se viene dando un fuerte cuestionamiento al accionar del docente universitario en su quehacer laboral debido al deficiente aprendizaje de los alumnos, determinado por los magros resultados obtenidos en las evaluaciones llevadas a cabo.

En tal sentido, el presente estudio de investigación está estructurada en cuatro capítulos que se plasman a continuación:

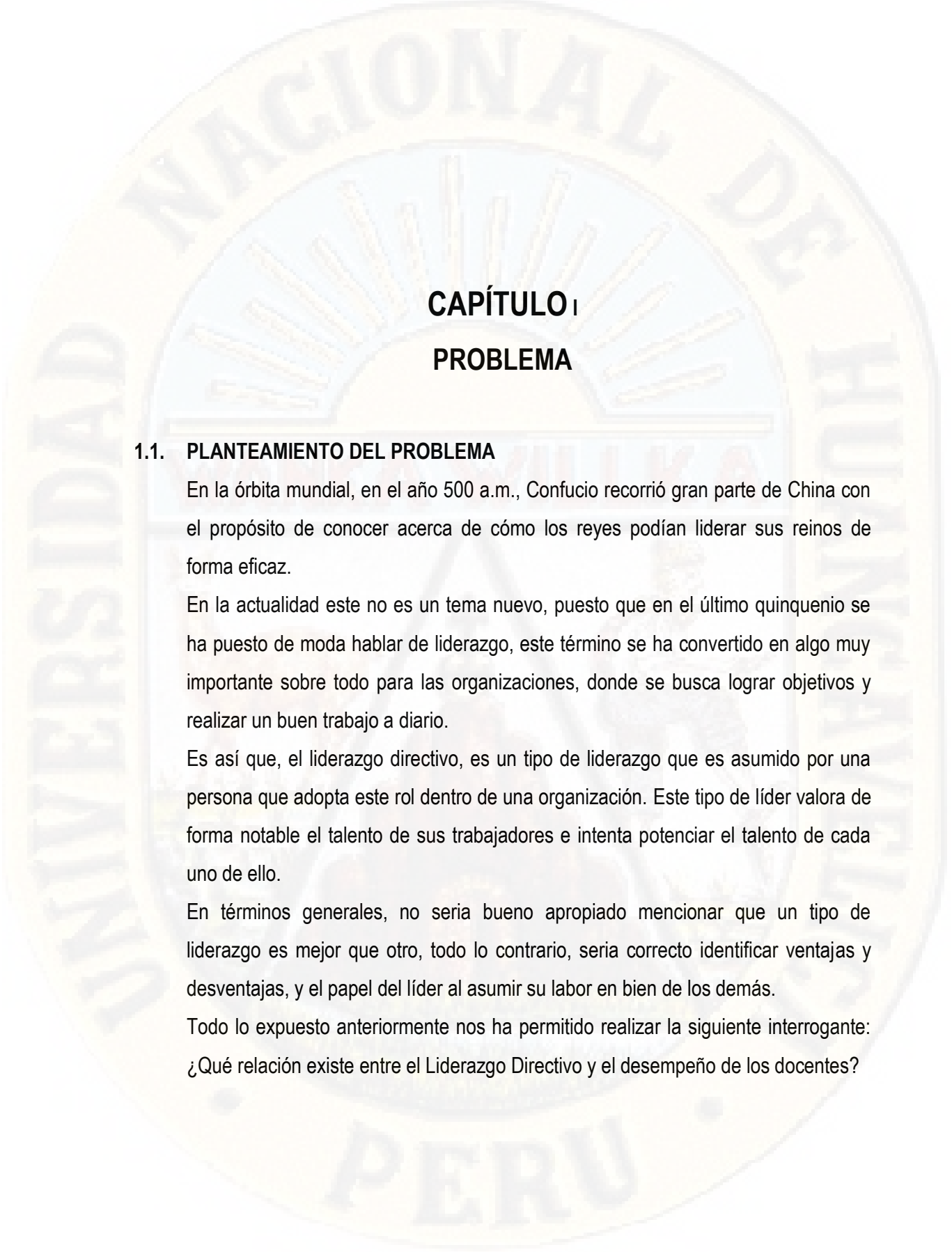
Primer capítulo, problema, donde identificamos el problema que se convierte en un objeto de reflexión sobre el cual, se percibe la necesidad de investigar y planteamos los objetivos respectivos.

Segundo capítulo, se refiere a la presentación del marco teórico de la investigación, conocimientos existentes y bases teóricas.

Tercer capítulo, se presenta la metodología de la Investigación utilizada para poder llegar al objetivo de estudio.

Cuarto capítulo, en este apartado se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos administrado a la población de estudio.

Finalmente se plasman conclusiones y recomendaciones, que son producto del estudio de investigación realizado.



CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la órbita mundial, en el año 500 a.m., Confucio recorrió gran parte de China con el propósito de conocer acerca de cómo los reyes podían liderar sus reinos de forma eficaz.

En la actualidad este no es un tema nuevo, puesto que en el último quinquenio se ha puesto de moda hablar de liderazgo, este término se ha convertido en algo muy importante sobre todo para las organizaciones, donde se busca lograr objetivos y realizar un buen trabajo a diario.

Es así que, el liderazgo directivo, es un tipo de liderazgo que es asumido por una persona que adopta este rol dentro de una organización. Este tipo de líder valora de forma notable el talento de sus trabajadores e intenta potenciar el talento de cada uno de ellos.

En términos generales, no sería bueno apropiado mencionar que un tipo de liderazgo es mejor que otro, todo lo contrario, sería correcto identificar ventajas y desventajas, y el papel del líder al asumir su labor en bien de los demás.

Todo lo expuesto anteriormente nos ha permitido realizar la siguiente interrogante:
¿Qué relación existe entre el Liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017?

1.2.2 Problemas Específicos:

1. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Democrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017?
2. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Autocrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017?
3. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Liberal de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo – 2017

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Democrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017.
2. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Autocrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017.
3. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Liberal de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica–Periodo - 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

Este estudio de investigación buscó identificar la necesidad de entender de manera precisa la comparación que se aprecian en los modelos de liderazgo específicamente con relación al liderazgo directivo. En el análisis se enfocará en aquellas particularidades que se perciben entre modelos y teorías y en las diferencias importantes de cada una de las escuelas.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Nivel Internacional

1. **HERNÁNDEZ CUESTAS, Jorge Luis.** Universidad del Rosario. (Bogotá - 2013) “El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica”, dice que el trabajo tiene como finalidad:

No se pretende en una época de cambios socioeconómicos acelerados y en busca de oportunidades de negocios para generar riqueza, poner en entredicho muchas de las más sólidas bases del concepto de liderazgo. Este análisis, resulta de una iniciativa de la investigación realizada, con el fin de desarrollar una idea autónoma de emprendimiento, salida desde las teorías de la teología y la psicología, como tratados del comportamiento del ser humano, como fuente de generación de ideas, y no necesariamente para la creación de empresa.

Teniendo el estudio del comportamiento en los animales y en el hombre en sus organizaciones o culturas, con la ayuda de los aportes dados por diferentes autores, proporciona claridad al entender que el comportamiento de los animales intelectualmente superiores como el hombre frente a sus congéneres u otros animales inferiores, está determinado en gran medida por los conocimientos innatos más que por el aprendizaje; todo se hereda de generación en generación, responde ante ciertos aspectos vitales como la

necesidad de alimento, de pareja y el posicionamiento de un territorio o hábitat. Son los gerentes como grandes hombres líderes que llevan el poder adquirido en las decisiones de las metas u objetivos de sus empresas, deben tener una formación especial y posicionarse sin sobrepasar los derechos de los demás, como lo hacen los animales-líderes al ganar respeto de los otros como el león al combatir por los integrantes de su manada; el gerente debe luchar con conocimiento y experiencia, al llevar al éxito a todos los integrantes de un equipo, o como lo hacen las hormigas, quienes trabajan en equipo, donde cada una tiene una función específica para mantener seguros a todos los integrantes del hormiguero, o las aves quienes son un excelente ejemplo de comunicación efectiva para todos los integrantes de sus bandadas cuando están en peligro o cuando quieren llamar la atención.

Se concluye que los actuales conceptos administrativos son el resultado de un proceso iniciado como se observó anteriormente en los comienzos de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas. Po tanto, todo es un resultado de la obligación que tuvo el hombre de coordinar esfuerzos para realizar diferentes labores, además de no poder hacerlas de forma individual, logrando así una evolución que le enseñó a prever, planificar, organizar, coordinar y controlar sus acciones de una forma organizada y racional, acciones que le permiten alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones.

En fin, toda organización que pretenda el cambio indaga diferentes aspectos y medios en busca de su perfeccionamiento, en este caso la etología determina el comportamiento y transformación permanente y para sobrevivir requieren un apoyo mutuo, un trabajo en equipo, un sentido común que se coacciona para buscar su perdurabilidad.

2. **Arratia (2010)**, en su tesis Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados , enfoque

cualitativo, tipo de estudio descriptivo, técnica la entrevista semi estructurada, cuyo objetivo de investigación es Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile, población lo conforman docentes de la Región Metropolitana que se desempeñan en colegios municipales y participaron de la Evaluación de Desempeño Docente desde el año 2003 al 2004. El investigador concluye que la profesión docente es una profesión compleja que está profundamente determinada por fuerzas políticas y sociales, depende de características en las que esta se imparte, por otro lado los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la EDD, no son conscientes de sus condiciones de trabajo, para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalizante y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos.

- 3. Muñoz y Guzmán (2011)** realizaron la investigación titulada “Calidad docente e insumos físicos de las escuelas como factores del rendimiento escolar en educación primaria (México D.F). Fue un estudio descriptivo, de análisis factorial efectuada con el propósito de explorar los componentes de los factores endógenos antedichos. Con respecto a la calidad del desempeño docente, consideraron su escolaridad, planeación y organización de las labores escolares, ejecución de las mismas y su evaluación, seleccionándose una muestra de 60 docentes y 600 alumnos de condición económica-social media-baja. Desde una óptica más amplia, la conclusión más importante que se obtuvo fue: Que ambos factores (calidad del desempeño docente e insumos físicos), sólo lograban explicar el 10.8% de la varianza del rendimiento escolar (evaluado vía conocimientos en matemática y lenguaje) y que el factor docente

considerado en forma aislada, sólo explicaba el 5.8%. Esto indicaría que la significatividad del factor docente es bastante reducida para el caso del rendimiento de estudiantes de estratos desfavorecidos de la sociedad.

Nivel Nacional

1. **Baique (2016)**, con su tesis doctoral: “Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente”. Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue elaborar una propuesta de liderazgo directivo “MOLDIR”, para contribuir al aspecto pedagógico de centros educativos secundarios del distrito Chiclayo. La investigación es cuantitativa de tipo descriptiva, correlacional y propositiva, correlacional y transversal, tuvo como variables de estudio el liderazgo transformacional en sus dimensiones: liderazgo efectivo, eficaz, eficiente innovador y la variable desempeño directivo en sus dimensiones: profesional, personal y social, participaron quince (15) instituciones educativas secundarias del distrito de Chiclayo, por cada institución educativa se consideró dos (02) directivos y seis (06) docentes, haciendo un total de treinta (30) directivos y noventa (90) docentes. En los resultados se determinó un alto grado de correlación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño docente. Esta investigación es un aporte importante pues visualiza la problemática de liderazgo directivo y su gran influencia en el quehacer educativo para hacer frente a las diversas situaciones que la globalización nos enmarca en la búsqueda de una calidad educativa, además mostró como una alternativa de mejora la propuesta de un modelo directivo que busca desarrollar las características de un líder directivo a través de la teoría transformacional para un logro efectivo en el aspecto educativo, la misma que fue validada por expertos en el tema.
2. **Espinoza (2014)**, en su tesis de Doctorado “Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú”. La investigación realizada tuvo por objetivo identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del

Perú. Para lo cual se ha diseñado y validado un instrumento para medir el desempeño docente y por otro lado, para observar la calidad educativa de cada facultad de ingeniería. Se ha utilizado el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de 49 carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente en un 22% son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

- 3. Palomino (2012),** Esta investigación aborda el tema del desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. El diseño fue descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal. El estudio se realizó en la sede de Santa Anita, con un universo de 3,330 alumnos de Estudios Generales; por tanto, para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. Para el tamaño de la muestra se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, $N=3330$, heterogeneidad $p.q=50\%$) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.507$; $p=0.008$) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

2.2. BASES TEÓRICAS

LIDERAZGO DIRECTIVO.

2.2.1 HISTORIA DEL LIDERAZGO.

“Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., los cuales, gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria (siglo 50 y 49 a.c), en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 a.c” (Estrada, 2007).

2.2.2 DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.

Han sido muchos los autores y estudiosos que han observado y tratado de definir el liderazgo, aun así, Burns (1978) indica: “El liderazgo es uno de los fenómenos sobre la tierra más observados y menos entendidos” (citado en Guibert, 2010, pág. 186). Han sido muchas las investigaciones en torno al concepto, a continuación, veremos algunas de las definiciones que se han propuesto sobre el término de líder y liderazgo, aunque Bass (1990) afirma que hay tantas definiciones del concepto de líder como personas han intentado definirlo (citado en Sánchez, 2010, pág.22).

Gómez-Rada (2002) explica que en sus orígenes el líder era considerado un enviado de los dioses que regían su conducta de guía. Se veía al líder como a un semidiós encargado de revelar verdades y transmitírselas a sus

seguidores. Cabe decir que “un líder sin seguidores no tiene razón de ser” (Carbó y Pérez, 1996, pág. 161).

“El liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos” (Buelvas, 2010).

“El concepto de liderazgo es un concepto dinámico y que evoluciona a medida que se involucran nuevos elementos en su definición, aunque sin importar cuáles ni cuántos elementos intervengan siempre se podrá destacar la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores al involucrarlos en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten” (Cabrera & Torres, 2011).

El liderazgo es el ejercicio de las cualidades de líder, que conlleva un comportamiento determinado para influir en la conducta de otras personas, o bien a cambiarla para alcanzar los objetivos de la organización (Human and Partners, 2013).

Líder es la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefa u orientadora, también puede ser la persona o equipo que va en cabeza de una competición deportiva (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).

2.2.3 IMPORTANCIA DE UN LÍDER.

La importancia de un líder es fundamental en la sociedad, en las organizaciones y en los hogares.

“Sin líderes, el mundo no habría avanzado y progresado hasta lo que es hoy en día. Sin embargo, no todos llegan a desarrollar un verdadero espíritu de liderazgo, debido a que nuestro entorno nos programa para ser seguidores. Algunas personas viven sus vidas dependiendo totalmente de

otros, sin pensar en qué quieren lograr, y guardando en sus mentes, conceptos, idea, sueños y metas de otros” (Cabrera & Torres, 2011).

2.2.4 TEORÍAS SOBRE LIDERAZGO.

- **Teorías de rasgos de personalidad.**

La Teoría de los rasgos establece que “El liderazgo es algo innato: se nace líder. La preocupación de estos autores era pues la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son” (McGregor, 1960).

- **Teorías del comportamiento**

“Las Teorías del Comportamiento sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento. Diversos autores han presentado Teorías de Liderazgo que entran en la categoría de las cualidades personales y en los patrones de comportamiento” (McGregor, 1960).

- **Teorías Contingentes o Situacionales**

“Si se suscribe la Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control), mientras que, si se suscribe la Teoría Y, se parte de la creencia de que los vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades. En este caso, lo más adecuado es desarrollar un estilo democrático-participativo” (McGregor, 1960).

- **Liderazgo Situacional**

“Drucker, mostró que había en realidad una nueva profesión históricamente emergente (el gerente o ejecutivo), que se

transformaría en un nuevo segmento social en la post-guerra; que había nacido un nuevo tipo de estructura organizacional ascendente (la corporación) y que surgía la posibilidad de aprender a gobernar las empresas y organizaciones, de transferir el **know how** de gestión de alrededor de media docena de capitales de la industria y profetas a un público más amplio. Debido a la importancia adquirida por el autor Peter Drucker en el concepto de Liderazgo, se le dedicará un espacio al final de este apartado” (Cabrera & Torres, 2011).

- **Liderazgo Transaccional**

“Se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos. La filosofía básica detrás de este modelo es que el liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados, y viceversa. El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados” (Cabrera & Torres, 2011).

- **Liderazgo Transformacional**

“Motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada. El líder transformador es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados” (Cabrera & Torres, 2011).

DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.

2.2.5 CONCEPTO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Por su parte Peña (2002), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le

ha designado como responsabilidad y que será medido en base” (p. 6). De acuerdo a esta definición el desempeño está vinculado a la idea de cumplimiento y de resultado, dado que se advierte que está en función al logro de los objetivos institucionales.

El desempeño profesional para Ledo (2007) es la “conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (p. 30). Es decir, la actitud que expresa un trabajador en el desarrollo de sus actividades como profesional.

El cual como sostiene Remedios (2005) conlleva “la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permita transformarla, conocer y valorar esa realidad que le rodea” (p. 15)

2.2.6 DIDÁCTICA DEL DOCENTE.

Medina & Salvador (2002, p. 7) manifiestan que la didáctica “es el tratado riguroso de estudio y fundamentación de la actividad de enseñanza, en cuanto que propicia el aprendizaje formativo de los estudiantes en los más diversos contextos”. De consuno, Bernardo (2004, p. 19) la define siguiendo a Lorenzo Delgado como una “ciencia prescriptiva que trata teorías práctico-normativo-decisionales sobre la enseñanza”.

“Debido a esto su objeto de estudio es la enseñanza sistemática del docente, siendo su contenido la cultura organizada y cuya finalidad es la educación del alumno. En rigor, la didáctica es considerada como un campo o rama disciplinar de la pedagogía que trata sobre la sistematización e integración de los aspectos teórico metodológicos del proceso de comunicación que tiene como fin el enriquecimiento de los sujetos implicados” (Medina & Salvador, 2002).

Bernardo (1997, p. 14) añade que “referida al campo didáctico, las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos”.

Murillo (2007) afirma que “los procesos de aula, en especial la calidad de la enseñanza, ejercen un impacto directo sobre el aprendizaje y la motivación de los alumnos, lo que afecta a sus resultados académicos” (p. 75).

“El docente del nivel secundario, en consecuencia, tiene que enseñar con el ejemplo y demostrar en todo momento su competencia en la materia a su cargo. Asimismo, enseña para el cambio facilitando los saberes teóricos y prácticos de su área respectiva de manera crítica, creativa y activa. Las estrategias didácticas que emplea cuentan con clara formación prospectiva, con una secuencialidad coherente de aprendizajes y con la praxis consuetudinaria de una educación democrática y participativa de carácter horizontal. Además, el profesor debe respetar en su desempeño los aportes de las nuevas teorías psicopedagógicas, los cuales proponen tres tipos de conocimientos a considerar en la enseñanza” (Murillo, 2007).

Bernardo (2004, p. 39) los sintetiza de la siguiente manera: el conocimiento del mundo real (conocimiento del qué o declarativo), el conocimiento estratégico (conocimiento de cómo, cognitivo y metacognitivo) y el conocimiento del por qué (conocimiento condicional). Esto permite la derivación de los tres aspectos que toda profesión debe enseñar en cualquier materia, al ser necesarios e ineludibles: conceptos o contenidos ¿qué hay que aprender?; procedimientos ¿cómo aprender?; y los valores, actitudes, hábitos y normas correspondientes.

2.2.7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

La evaluación del desempeño es “un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones” (Stegmann, 2004, p. 2).

“La mejora del aprendizaje escolar expresado en el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias evaluadas en base a criterios e

indicadores concretos, requiere de oportunidades de aprendizaje que dependen de la calidad del desempeño del profesor y que involucra el pleno cumplimiento de sus funciones y responsabilidades” (Stegmann, 2004).

Calla (2008, p. 29) que en los últimos años los sistemas educativos en Latinoamérica han priorizado “esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable ‘desempeño profesional del docente’ como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar”.

“Así la evaluación del desempeño encuentra su justificación en la valiosa información que brinda para la toma de decisiones, la enmienda de las deficiencias, la repotenciación de las fortalezas y el crecimiento del personal. Por lo que grados académicos, títulos y experiencia no deben ser criterios básicos en la determinación de un docente competente, es su desenvolvimiento en las sesiones de clase y su labor efectiva en el centro escolar lo que debe sustentar la idoneidad del educador y su real valía. Este desempeño es producto del manejo de un saber complejo y profundo, resultado del pleno dominio de conocimientos de su especialidad, didáctica y metodología, conducta profesional e investigación” (Jiménez, 2000).

2.2.8 ¿QUE SON LAS COMPETENCIAS DOCENTES?

"La capacidad del docente para actuar en una situación concreta, realizar el diagnóstico sobre la situación específica en la que se debe intervenir y elegir un curso de acción en función de este diagnóstico, y finalmente utilizar las evaluaciones de resultados de las acciones realizadas para elegir los nuevos cursos de acción. De estas afirmaciones podemos decir que se espera que el docente intervenga adecuadamente con prácticas especializadas, en sus actividades de preparación, institucionales y su relación con la comunidad” (Laies & Feldman, sf).

"Personalmente, define una competencia como una capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en

conocimientos pero que no se reduce a ellos. Para enfrentar una situación de la mejor manera posible, generalmente debemos hacer uso y asociar varios recursos cognitivos complementarios" (Perrenoud, sf).

"El docente debe ser organizador de una pedagogía constructivista; debe ser garante del sentido de los saberes en los estudiantes; creador de situaciones de aprendizaje; gestor de la heterogeneidad: regulador de los procesos y de los caminos de la formación y agrega dos posturas complementarias: práctica reflexiva e implicación implícita (la primera está relacionada con la reflexión de su experiencia para promover nuevos saberes, y la segunda se refiere al compromiso que debe asumir el docente con el desarrollo de la gestión, fines y objetivos de la institución educativa.). De igual manera señala diez competencias básicas que todo docente debería dominar en su práctica pedagógica: Organizar y animar situaciones de aprendizaje. Manejar la progresión de los aprendizajes. Concebir y hacer funcionar los dispositivos de diferenciación. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y trabajos escolares. Trabajar en equipo. Participar en la gestión de la escuela. Informar e implicar a los padres de familia en los aprendizajes del alumno. Servirse de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión. Administrar su propia formación continua" (Laies & Feldman, sf).

2.2.9 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

La evaluación de los profesores cumple dos funciones fundamentales: Mejorar la calidad de los profesores y lograr que los docentes rindan cuentas por su desempeño. Estas tienen que ver con promover sistemas eficaces para implementar la buena práctica pedagógica tal como cuentan países vecinos (Chile 2003; Colombia 2002; Ecuador 2007, entre otros). "Cuyas características, para tomar en cuenta, deben ser parámetros para la enseñanza: Una articulación de las competencias y las conductas que se espera que tengan y muestren los docentes; la observación permanente en

aula para emitir un juicio confiable, además de la opinión de alumnos y sus pares; en tercer lugar, se busca que usen instrumentos utilizados que posean validez técnica y protejan la integridad de los procesos de evaluación. En cuarto lugar, garantizar que los resultados de las evaluaciones tengan resultados (incentivos de desempeño).

El sistema de evaluación docente fortalece la rendición de cuentas porque permite detectar a los docentes con fortalezas y debilidades para poder estimular y ayudar en el desempeño de práctica profesional. Todo ello para la mejora, de la calidad de la enseñanza; es decir se busca la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza” (Chacón, 2011).

Valdés. Manifiesta que un proceso de desempeño docente debe cumplir las siguientes funciones:

- a. “Una función diagnóstica: Que permita a los docentes conocer sus potencialidades, así como sus demandas y necesidades” (Valdés, sf).
- b. “Una función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo permitirá que los docentes incorporen una nueva experiencia al producir indicadores de desempeño docente” (Valdés, sf).
- c. “Una función educativa: Cuando los maestros conocen cómo es percibido su trabajo por padres, alumnos, directivos y otros actores puede trazarse una estrategia para erradicar sus debilidades a él señaladas” (Valdés, sf).
- d. “Una función desarrolladora: El docente es capaz de autoevaluarse crítica y permanentemente su desempeño, aprendiendo de sus errores, conduciendo de manera más consciente su trabajo y buscando el auto perfeccionamiento constante” (Valdés, sf).

“Las funciones mencionadas no se manifiestan de manera individual, cada una mantiene una relación estrecha con la otra, por lo que se debe hacer precisiones en el sistema de evaluación” (Chacón, 2011).

2.2.10 FINES DE LA EVALUACIÓN EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Valdés. Considera como fines de la evaluación del desempeño **docente a:**

- **“Mejoramiento** de la escuela y de la enseñanza en el aula: Los docentes desarrollan objetivos de mejora colegiada, institucional y de aula (eficacia)” (Valdés, sf).
- **“Responsabilidad y desarrollo profesional:** Los docentes alcanzan niveles de competencia y se potencian para crecer en sí mismos” (Valdés, sf).
- **“Control administrativo:** Por una parte, considera la práctica pedagógica como una situación de empleo (permanencia o despido) que requiere supervisión y control del docente por la unidad administrativa por otra se crea cuerpo de docentes de alta calidad (la práctica como oportunidad de mejora)” (Valdés, sf).
- **“Pago por mérito:** Gestión por resultados, a mayor logro de aprendizajes, mayor reconocimiento y motivación por incremento salarial” (Valdés, sf).

2.2.11 LA DOCENCIA Y LA CALIDAD EDUCATIVA.

“La calidad es una propiedad emergente del sistema educativo, es un indicador de desarrollo cultural de un pueblo o nación, es una característica que subyace al sistema social, económico y político.

Pero esta es una resultante de diversos factores; entre ellas, consideramos a los asociados al estudiante y al medio ambiente.

Brevemente podemos mencionar que los asociados al estudiante son aquellos la alimentación, la motivación, las condiciones fisiológicas.

Entre los asociados al medio ambiente están la familia, la institución educativa y el contexto social.

Dentro de este contexto, es el docente el principal gestor de orientación, de facilitador, de formador, de guía y de investigador, por ser quien está en continua interacción con el estudiante.

Es por esto que el desempeño docente se considera como primer factor preponderante en la calidad educativa” (Chacón, 2011).

2.2.12 DIMENSIONES DE LA PROFESIÓN DOCENTE.

“En pleno siglo XXI, las distintas profesiones evolucionan en función a las necesidades y expectativas de la sociedad. Hay nuevas necesidades en el saber que requieren actualizados conocimientos, pero también se requiere de nuevas habilidades, destrezas en el desarrollo de sus funciones.

La docencia no es ajena a estas necesidades de la globalización y desarrollo tecnológico, se hace necesario que se vincule a otras profesiones, pero también que brinde consonancia a partir de ella misma. En el primer caso, el Minedu formula las dimensiones compartidas de la profesión docente: Dimensión reflexiva, dimensión colegiada, dimensión relacional, dimensión ética. Para el segundo caso, el Minedu a través del MBDD, considera tres dimensiones específicas que, articuladas entre sí, configuran la práctica docente; ellas son: La dimensión pedagógica; la dimensión política, la dimensión cultural. Se entiende que estas dimensiones le dan otra característica, otro matiz a la profesión docente ya no es homogénea, es diversa, crítica, creativa, reflexiva en su subjetividad y en su praxis. Es una nueva docencia entendiéndose que lo que está bien hoy puede quedar obsoleto mañana, dada la celeridad de los cambios sociales en la actualidad. La estabilidad es imposible en toda obra humana y, por ello el avance, la innovación es una exigencia vital” (Chacón, 2011).

2.3. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

El Liderazgo directivo se relaciona con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica- Período - 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- 1) El Liderazgo Democrático se relaciona con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017.
- 2) El Liderazgo Autocrático se relaciona con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017.
- 3) El Liderazgo Liberal se relaciona con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Liderazgo: “El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional” (Fischman, 2000).

Liderazgo: “Relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Fischman, 2000).

Liderazgo Transformacional: “Liderazgo que se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos en los seguidores y en la organización” (Fischman, 2000).

Liderazgo Transaccional: “Transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores” (Fischman, 2000).

Líder: “Es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales” (Fischman, 2000).

Motivar al liderazgo: “Se necesita un líder para levantar otro líder, está en la permanente labor de preparar cuadros. Es decir, otros líderes que continúen y /o mejoren los propósitos de la institución o del equipo” (Fischman, 2000).

Motivación: “Es un proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún deseo o satisfacción” (Fischman, 2000).

Poder: “Capacidad de controlar a otros en una organización, mediante persuasión personal u otras cualidades personales por incentivos basados en la recompensa y el castigo, niveles de competencia o experiencia” (Fischman, 2000).

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente (X)

- Liderazgo Directivo.

Variable Dependiente (Y)

- Desempeño de los Docentes.

2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DIFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES
<p><u>Variable Independiente</u> (X) Liderazgo Directivo</p>	<p>“Es la capacidad del responsable institucional para crear la sinergia y compromiso de los integrantes de una organización para alcanzar los objetivos institucionales” (Arthur, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Democrático - Autocrático - Liberal
<p><u>Variable Dependiente</u> (Y) Desempeño de los Docentes.</p>	<p>“Cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Zárate, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personalidad – Preparación – Evaluación



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se desarrolló en la ciudad de Huancavelica, en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio de investigación fue **Aplicada**

“Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (Meza, 1992).

1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación: Descriptivo – Correlacional.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga” (Hernández, 2014).

“El que tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (Gonzales, 2014).

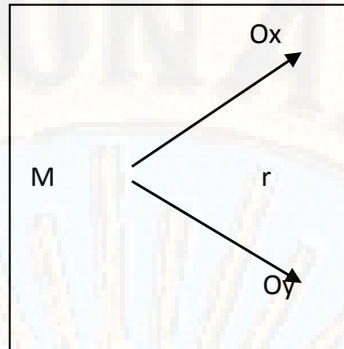
1.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

- a. **Método Inductivo:** “Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).
- b. **Método Deductivo:** “Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permite partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).
- c. **Método Descriptivo:** “Es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de lagunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).
- d. **Método Estadístico:** “Tomar decisiones sobre la población y muestra, recolección de datos, procesamiento de información, obtención de resultados y contrastación de hipótesis” (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, 2018).

1.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Consideramos “el diseño **correlacional** por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos o eventos observados (Hernández, 2014).

El siguiente esquema corresponde al diseño:



Dónde:

M = Muestra

O = Observación

X = Neuromarketing

Y = Estrategias de posicionamiento

r = Relación de variables

1.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

POBLACIÓN.

Conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características (Carrasco Diaz, 2005, pág. 236).

Para el desarrollo del estudio de investigación se consideró como población a los docentes de la de la Facultad de Ciencias Empresariales.

MUESTRA.

Fragmento representativo de la población que debe poseer las mismas propiedades y características de ella. Para ser objetiva requiere ser seleccionada con técnicas adecuadas (Carrasco Diaz, 2005, pág. 237)

El muestro será no probabilístico y estratificado.

MUESTREO.

El tipo de muestreo utilizado será el muestreo no **probabilístico**.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Análisis documental: “El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada y sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico - sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas” (Dulzaides Iglesias & Molina Gomez, 2014).
- Encuestas: “Una encuesta es una técnica o método de recolección de información en donde procede se interroga de manera verbal o escrita a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (Dulzaides Iglesias & Molina Gomez, 2014).
- Observación directa: “Es aquella en que el investigador observa directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos; sus resultados se consideran datos estadísticos originales, por esto se llama también a esta Investigación primaria” (Meza, 1992).


1.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Durante el trabajo de campo se aplicarán encuestas al personal docente en la zona de influencia, y también se utilizará la observación.

1.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el aplicativo informático SPSS, para procesar los datos referentes a las variables de estudio.

Los resultados obtenidos, fueron presentados mediante tablas de frecuencias y diagramas de barras.



CAPITULO IV

RESULTADOS

En este apartado se plasma los resultados del trabajo, que es el producto de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos.

Después de realizado la tarea de ampliación de los instrumentos y habiendo conseguido toda la información pretendida se efectuó la recodificación de los datos. Por consiguiente, se elaboró el inventario de datos, para posteriormente ser procesados utilizando el programa estadístico IBM SPSS versión 21, sugerido para este tipo de estudios.

En concordancia al objetivo general del presente estudio de investigación, se procedió a presentar los resultados haciendo uso de tablas de frecuencia y diagramas de barras.

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

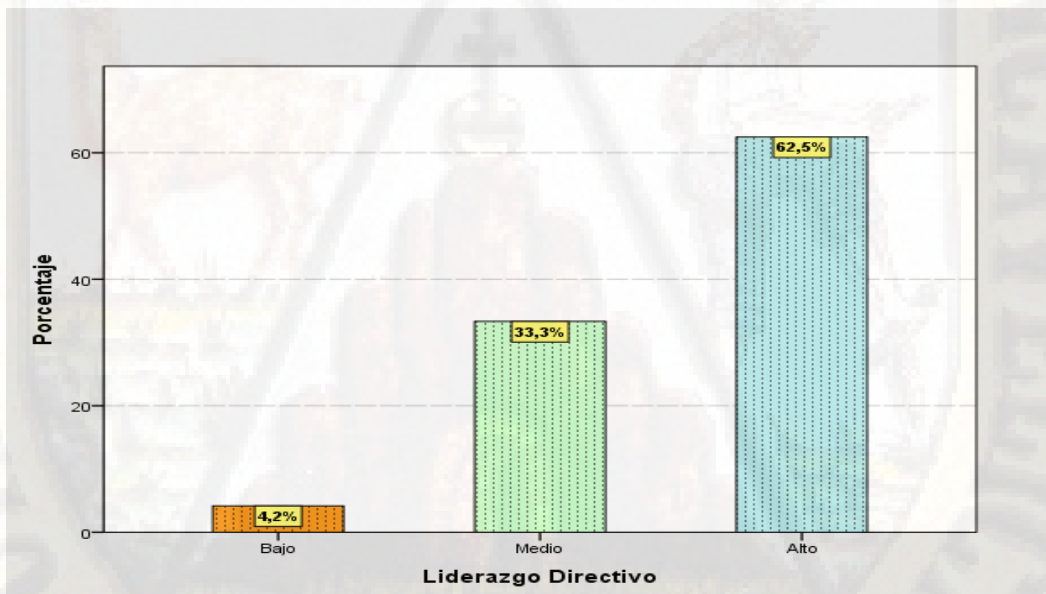
4.1.1. RESULTADOS DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Tabla 1. Resultados del liderazgo directivo

Liderazgo Directivo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,2
Medio	8	33,3
Alto	15	62,5
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 1. Diagrama del liderazgo directivo



Fuente: tabla N.º1.

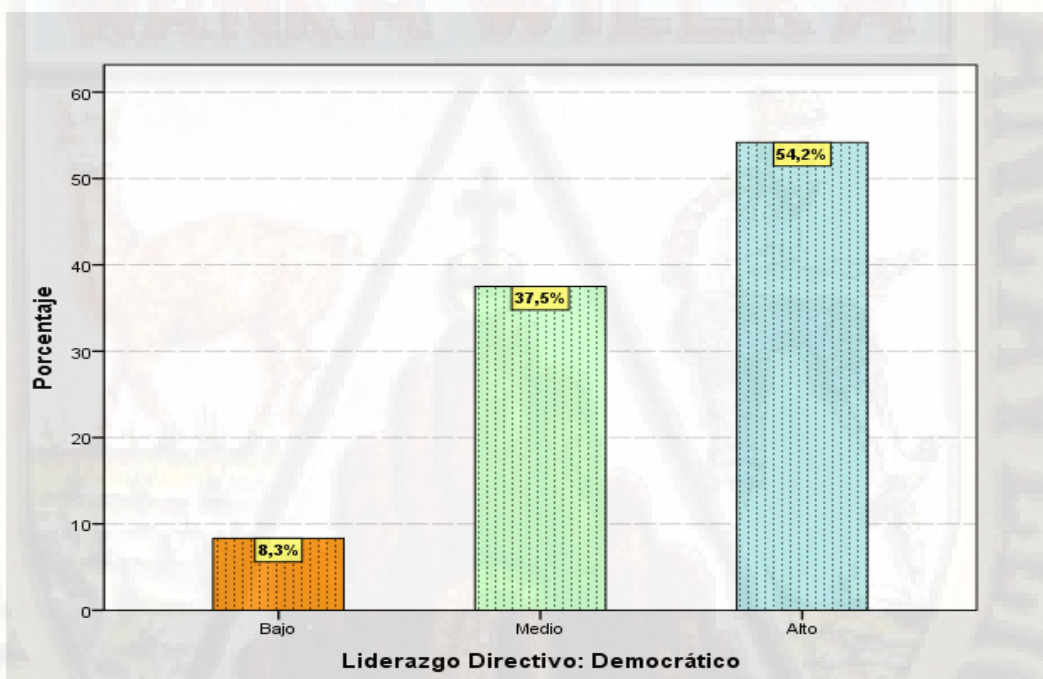
La tabla N.1 muestra los resultados de los niveles del liderazgo directivo de los docentes, observamos que el 4,1% (1) de los casos consideran que es bajo, el 33,3% (8) de los casos consideran que el nivel es medio y el 62,5% (15) de los casos el nivel es alto.

Tabla 2. Resultados del liderazgo directivo en su dimensión democrático

Liderazgo Directivo: Democrático	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8,3
Medio	9	37,5
Alto	13	54,2
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 2. Diagrama del liderazgo directivo en su dimensión democrático



Fuente: tabla N.º 2.

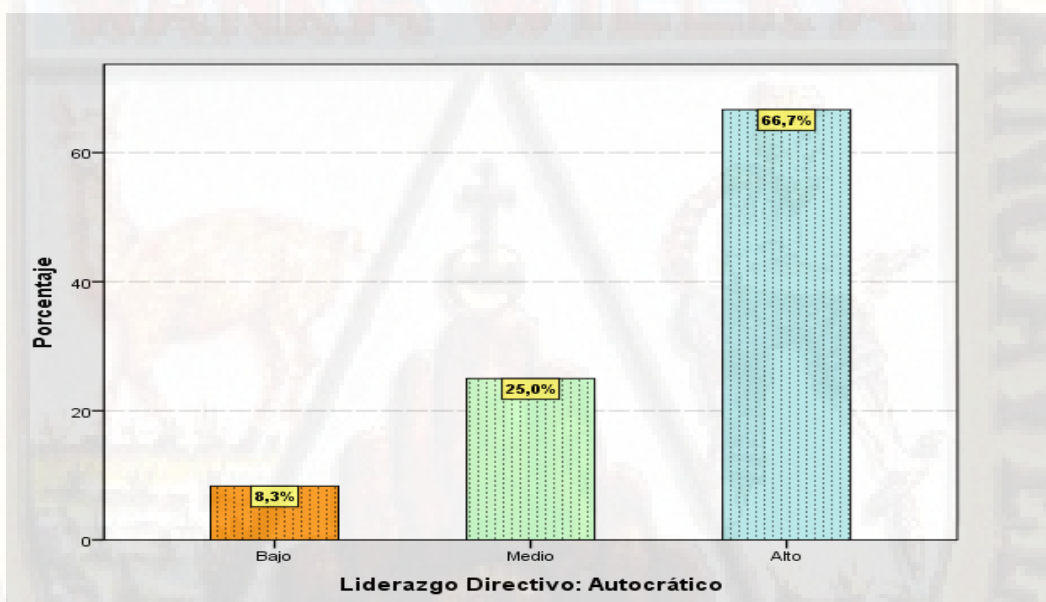
La tabla 2 muestra los resultados de los niveles del liderazgo directivo en su dimensión democrático, observamos que el 8,3% (2) de los casos consideran que es bajo, el 37,5% (9) de los casos consideran que el nivel es medio y el 54,2% (13) de los casos el nivel es alto.

Tabla 3. Resultados del liderazgo directivo en su dimensión autocrático

Liderazgo Directivo: Autocrático	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8,3
Medio	6	25,0
Alto	16	66,7
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 3. Diagrama del liderazgo directivo en su dimensión autocrático



Fuente: tabla N.º 3.

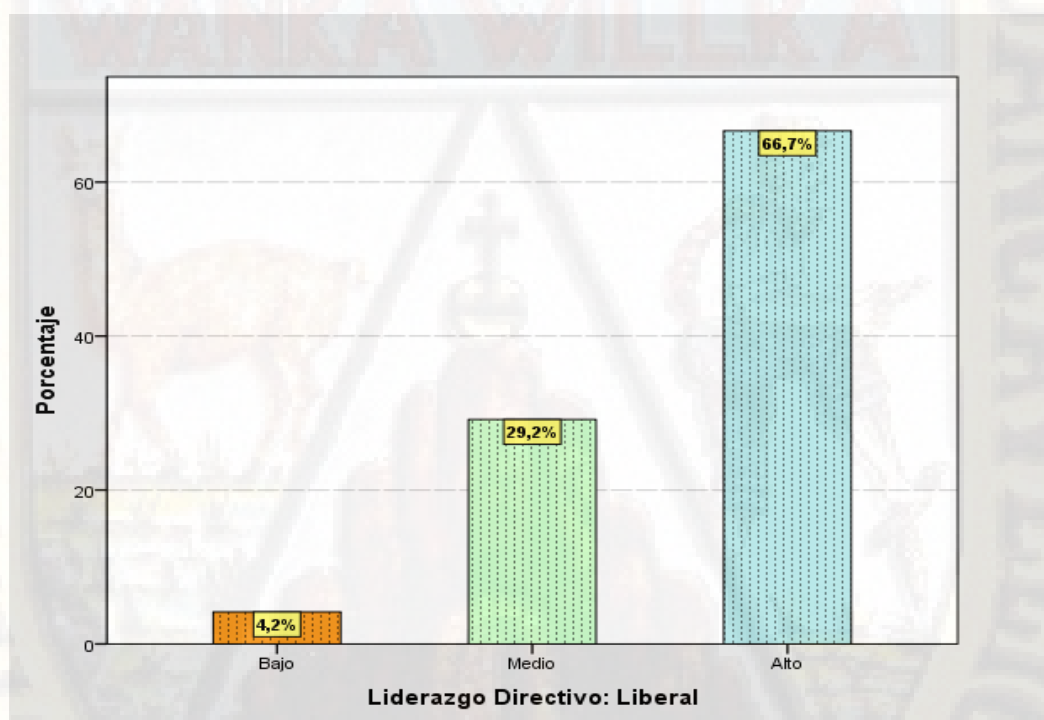
La tabla 3 muestra los resultados de los niveles del liderazgo directivo en su dimensión autocrático de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 8,3% (2) de los casos consideran que es bajo, el 25,0% (6) de los casos consideran que el nivel es medio y el 66,7% (16) de los casos el nivel es alto.

Tabla 4. Resultados del liderazgo directivo en su dimensión liberal

Liderazgo Directivo: Liberal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,2
Medio	7	29,2
Alto	16	66,7
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 4. Diagrama del liderazgo directivo en su dimensión liberal



Fuente: tabla N.º 4.

La tabla 4 muestra los resultados de los niveles del liderazgo directivo en su dimensión liberal de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 4,2% (1) de los casos consideran que es bajo, el 29,2% (7) de los casos consideran que el nivel es medio y el 66,7% (16) de los casos el nivel es alto.

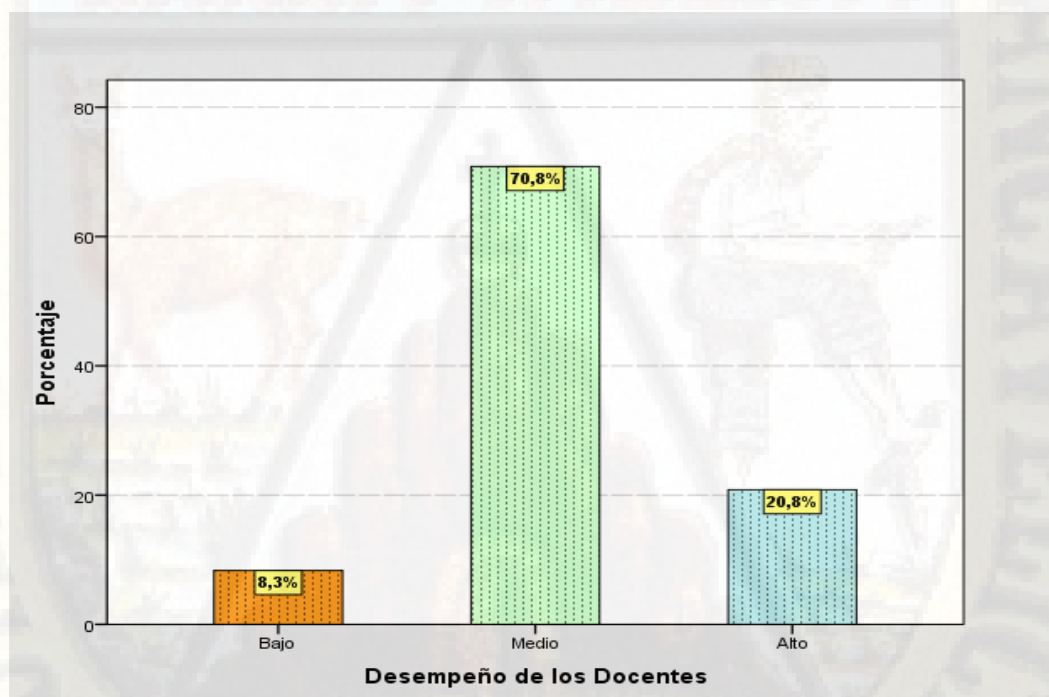
4.1.2. RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Tabla 5. Resultados del desempeño

Desempeño Docente	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8,3
Medio	17	70,8
Alto	5	20,8
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 5. Diagrama del desempeño



Fuente: tabla N.º 5.

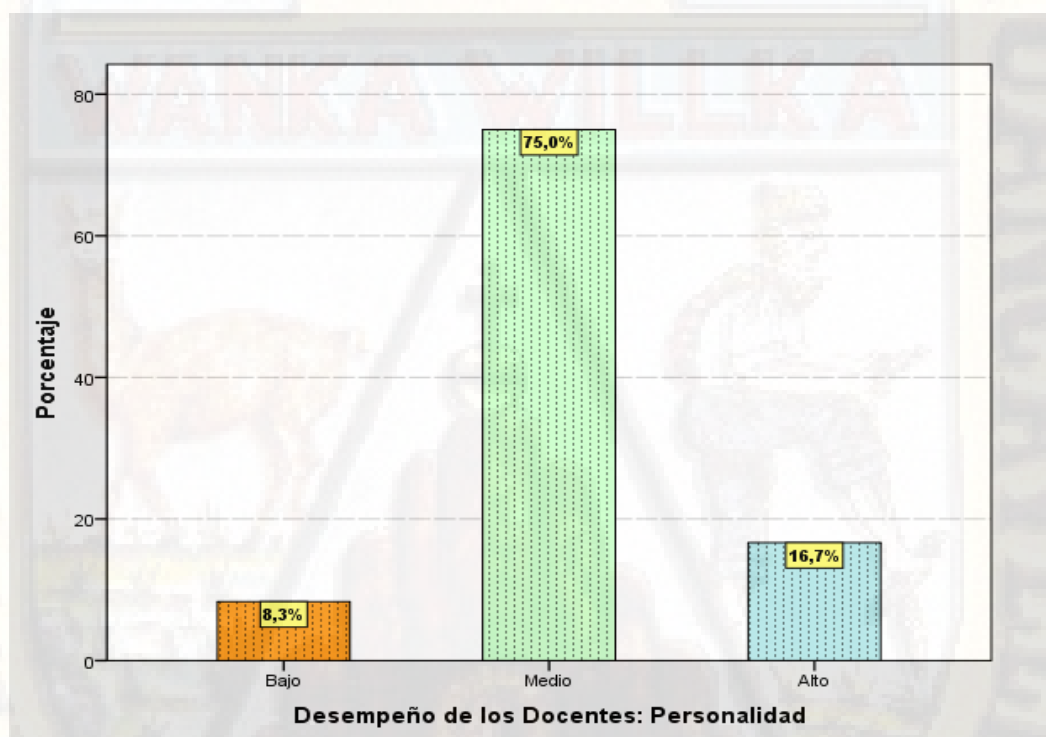
La tabla 5 muestra los resultados del desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 8,3% (2) de los casos consideran que es bajo, el 70,8% (17) de los casos consideran que es medio y el 20,8% (5) de los casos el nivel es alto.

Tabla 6. Resultados del desempeño de los docentes en su dimensión personalidad

Desempeño Docente: Personalidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	8,3
Medio	18	75,0
Alto	4	16,7
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6. Diagrama del desempeño de los docentes en su dimensión personalidad



Fuente: tabla N.º 6.

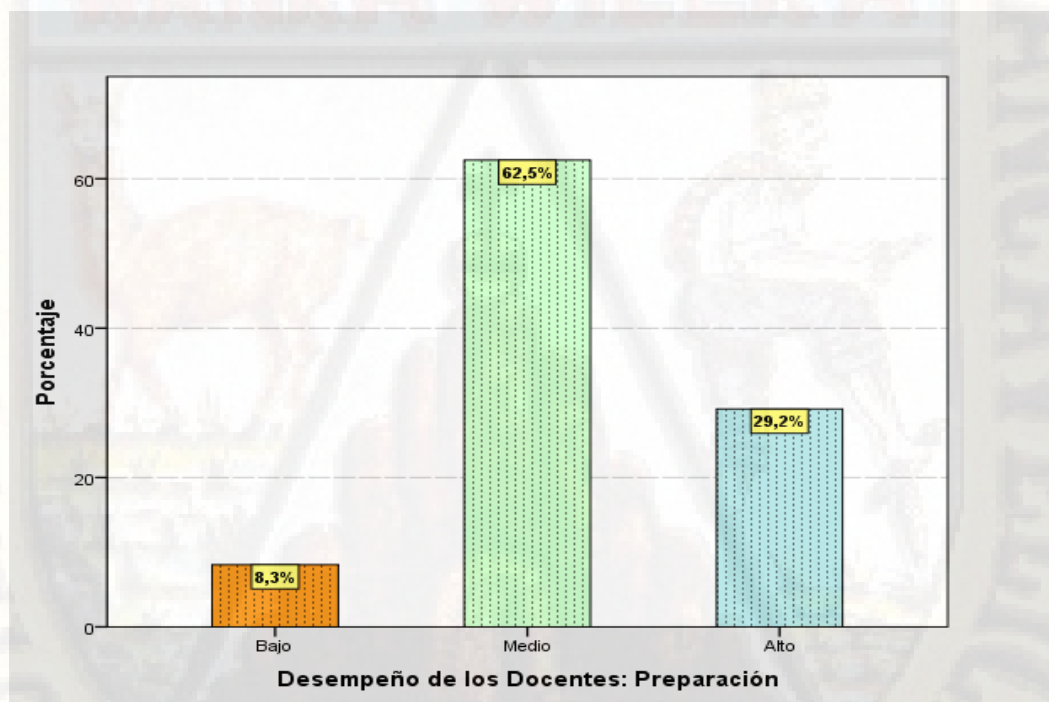
La tabla 6 muestra los resultados de los niveles del desempeño de los docentes en su dimensión personalidad de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 8,3% (2) de los casos consideran que es bajo, el 75,0% (18) de los casos consideran que el nivel es medio y el 16,7% (4) de los casos el nivel es alto.

Tabla 7. Resultados del desempeño de los docentes en su dimensión preparación de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Desempeño Docente: Preparación		Frecuencia	Porcentaje
Bajo		2	8,3
Medio		15	62,5
Alto		7	29,2
Total		24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 7. Diagrama del desempeño de los docentes en su dimensión preparación



Fuente: tabla N.º 7.

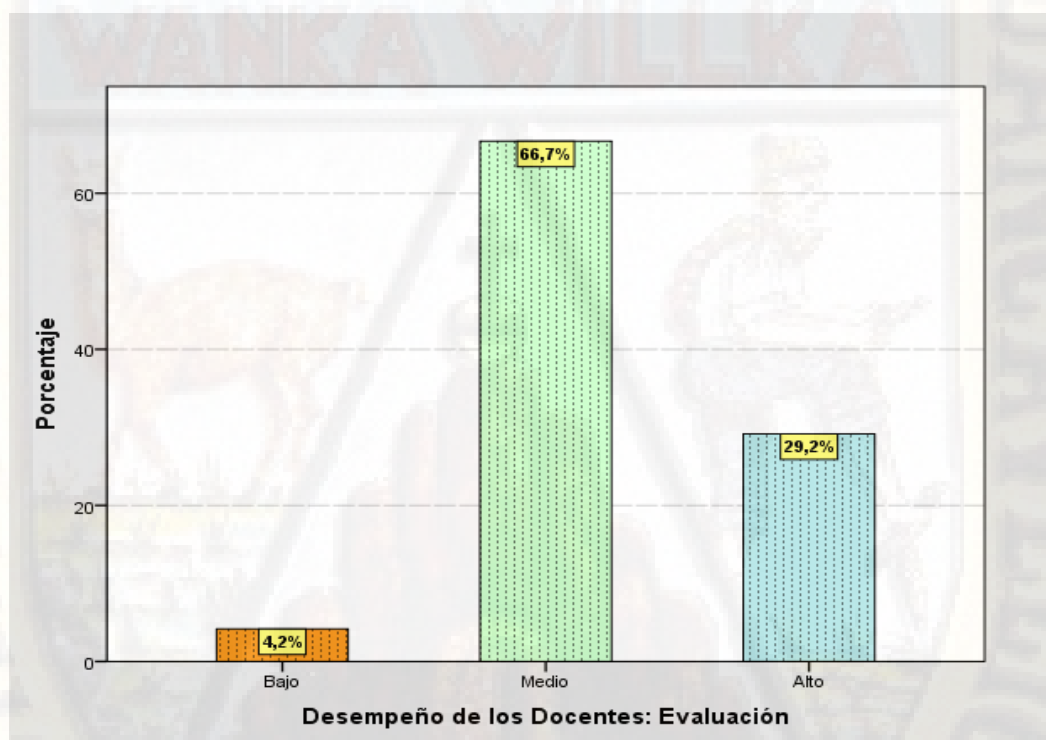
La tabla 7 muestra los resultados de los niveles del desempeño de los docentes en su dimensión preparación de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 8,3% (2) de los casos consideran que es bajo, el 62,5% (15) de los casos consideran que el nivel es medio y el 29,2% (7) de los casos el nivel es alto.

Tabla 8. Resultados del desempeño de los docentes en su dimensión evaluación

Desempeño Docente: Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,2
Medio	16	66,7
Alto	7	29,2
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 8. Diagrama del desempeño de los docentes en su dimensión evaluación



Fuente: tabla N.º 8.

La tabla 8 muestra los resultados de los niveles del desempeño de los docentes en su dimensión evaluación de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, observamos que el 4,2% (1) de los casos consideran que es bajo, el 66,7% (16) de los casos consideran que el nivel es medio y el 29,2% (7) de los casos el nivel es alto.

4.1.3. RESULTADOS DE LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Tabla 9. Resultados de la relación del liderazgo directivo y el desempeño de los docentes

Desempeño De los Docentes	Liderazgo Directivo						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	1	4,2	1	4,2	-	-	2	8,4
Medio	-	-	7	29,2	10	41,7	17	70,8
Alto	-	-	-	-	5	20,8	5	20,8
Total	1	4,2	8	33,4	15	62,5	24	100,0
$\chi^2=15,559$			gl=4			p=0,0		

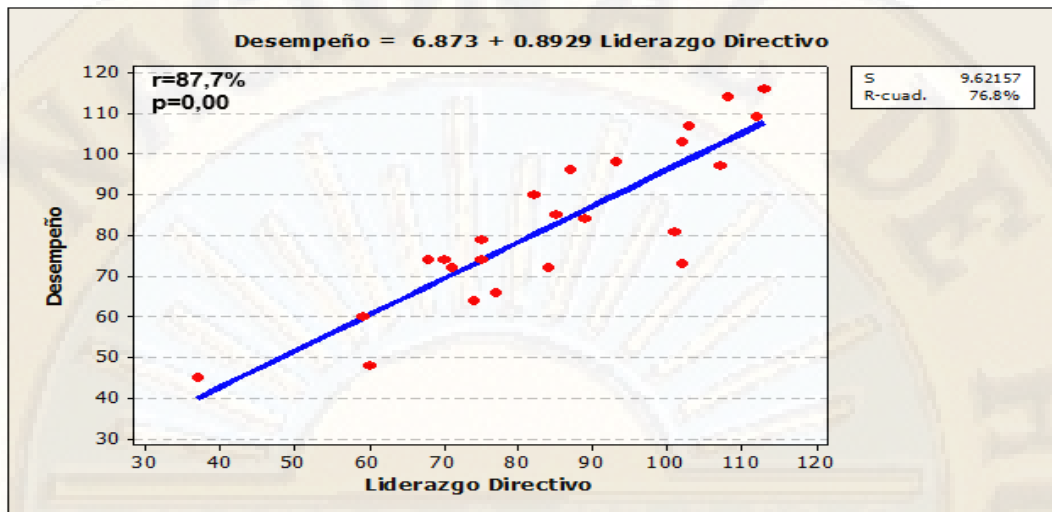
Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla N° 9 se puede observar que el 4,2% (1) de los casos consideran que el liderazgo directivo es bajo y el desempeño de los docentes es bajo; el 4,2% (1) de los casos consideran que el liderazgo directivo es medio y el desempeño de los docentes es bajo; el 29,2% (7) de los casos consideran que el liderazgo directivo es medio y el desempeño es medio; el 41,7% (10) de los casos consideran que el liderazgo directivo es alto y el desempeño de los docentes es medio; el 20,8% (5) de los casos consideran que el liderazgo directivo es alto y el desempeño de los docentes es alto.

En la tabla N.º 9 por las estadísticas de resumen se deduce que el valor de la chi cuadrada es de $\chi^2 (gl=4) = 15,559$ lo cual evidencia la presencia de una relación entre las variables; para determinar la intensidad usaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística "r" de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1) s_x s_y} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Gráfico 9. Diagramada la relación del liderazgo directivo y el desempeño



Fuente: base de datos.

En el gráfico 9 siguiente observamos la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tiene a una correlación positiva muy alta entre las variables.

Del correspondiente diagrama de dispersión del gráfico N.º 9 podemos confirmar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es 87,7% y positiva que de acuerdo a la tabla N.º 10 se tipifica como *positiva alta*. La estadística R cuadrado nos indica que toda predicción de la variable Desempeño de los Docentes tienen un poder de predicción del 76,8%.

Aplicando la fórmula de la "r" Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$r = 0,877$

En consecuencia, la Correlación entre el Liderazgo Directivo y Desempeño de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2017 es **Correlación**

Positiva alta, debido a que $r = 0,877$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla N.º 10.

4.1.3.1 RESULTADOS DE LA RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,781$$

En consecuencia, la Correlación entre la dimensión Liderazgo Democrático y Desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2017 es **Correlación Positiva alta**, debido a que $r = 0,781$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla N.º 10.

4.1.3.2 RESULTADOS DE LA RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = 0,804$$

En consecuencia, la Correlación entre la dimensión Liderazgo Autocrático y Desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2017 es **Correlación Positiva alta**, debido a que $r = 0,804$, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla N.º 10.

4.1.3.3 RESULTADOS DE LA RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO LIBERAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Aplicando la fórmula de la “r” Pearson:

$$r = \frac{n \sum (XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = 0,869

En consecuencia, la Correlación entre la dimensión Liderazgo Liberal y Desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2017 es **Correlación Positiva alta**, debido a que **r = 0,869**, con respecto a la muestra de estudio, acuerdo a la tabla N.º 10.

Tabla 10 . Intensidad de la correlación “r” de Pearson.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

4.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL:

- **(Ho)** =El Liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

$$H_o: r_{xy} = 0$$

- **(H₁)** = El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

$$H_i: r_{xy} \neq 0$$

DECISIÓN

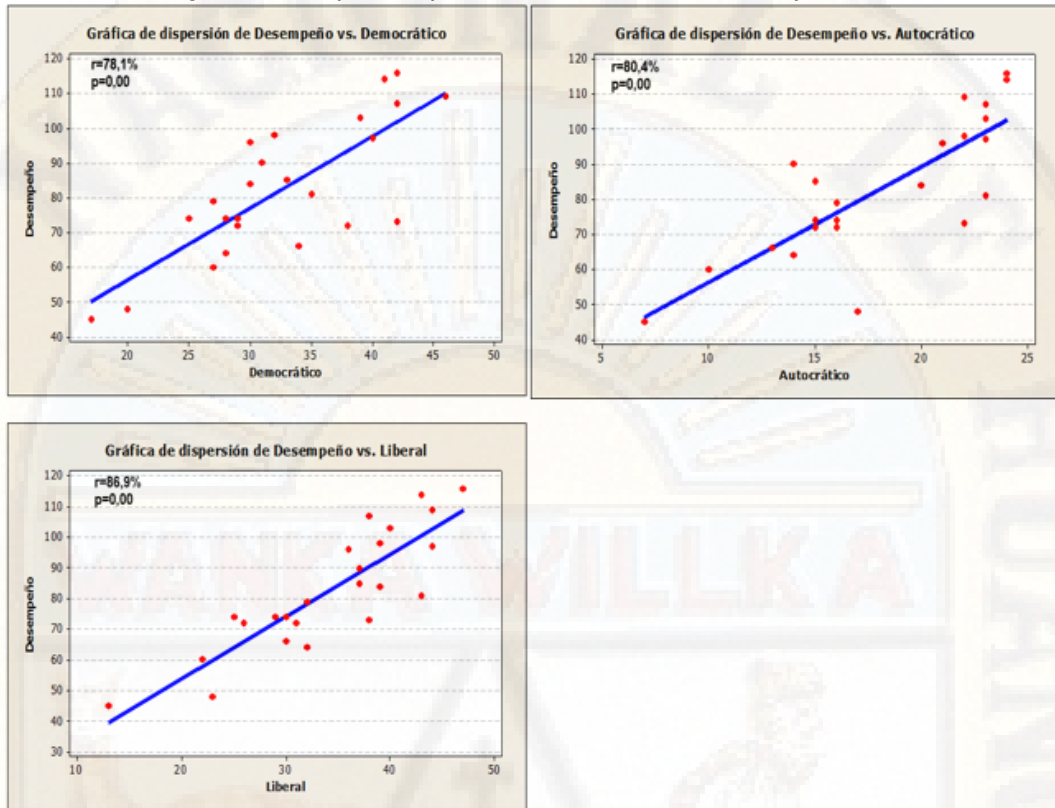
El Grafico 9 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=94,5\%$; la cual resulta ser positiva es decir que, a medida, me mejora el liderazgo directivo en los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales mejora correlativamente el desempeño de los docentes, por lo tanto, queda comprobada la hipótesis general de la investigación entonces procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

4.2.2. PRUEBA DE LA SIGNIFICANCIA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En la siguiente grafico se observa los diagramas de dispersión y todas las correlaciones de las dimensiones de las variables basados en la estadística “r” de Pearson de las hipótesis específicas, de tal manera que se logre el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

En la siguiente grafico 10 se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de las variables basados en la estadística “r” de Pearson.

Gráfico 10. Diagrama de dispersión para la relación de las variables y dimensiones



Fuente: Software estadístico.

Utilizando la misma metodología para la hipótesis general, se procederá a validar las hipótesis específicas de investigación, para lo cual en la en el grafico 10 se muestran los resultados sobre los cuales se validará. Notemos que todas las líneas tienen pendiente positiva.

a) CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

- **(Ho)=** El Liderazgo Democrático no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

Ho: $r_{xy}= 0$

- **(H1) =** El Liderazgo Democrático se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

Hi: $r_{xy}\neq 0$

DECISIÓN

De grafico 10 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=78,1\%$; la cual resulta positiva es decir que a medida mejora el liderazgo democrático en los docentes; mejora correlativamente el Desempeño. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

b) CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

- **(Ho)=** El Liderazgo Autocrático no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

$$\text{Ho: } r_{xy} = 0$$

- **(H1) =** El Liderazgo Autocrático se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

$$\text{Hi: } r_{xy} \neq 0$$

DECISIÓN

De grafico 10 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=80,4\%$; la cual resulta positiva es decir que a medida mejora el liderazgo autocrático de los docentes; mejora correlativamente el Desempeño. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la Hipótesis Nula.

c) CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03

- **(Ho)=** El Liderazgo Liberal no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017.

$$\text{Ho: } r_{xy} = 0$$

- (H1) =El Liderazgo Liberal se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - Periodo-2017.

Hi: $r_{xy} \neq 0$

DECISIÓN

De grafico 10 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=86,9\%$; la cual resulta positiva es decir que a medida mejora el Liderazgo Liberal de los docentes; mejora correlativamente el Desempeño. Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica de la investigación y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir:

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el estudio se ha comprobado que existe relación significativa entre las variables Liderazgo Directivo y Desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017, además se pone en evidencia la presencia de una relación positiva muy alta entre ambas variables. La intensidad de la relación fue del 94,5% que se tipifica como una correlación positiva alta dentro del dominio probabilístico. Con lo cual se está dando cumplimiento al objetivo general de la investigación.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con los obtenidos por Cuestas (2013) menciona que no se pretende en una época de cambios socioeconómicos acelerados y en busca de oportunidades de negocios para generar riqueza, poner en, salida desde las teorías de la teología y la psicología, como tratados del comportamiento del ser humano, como fuente de generación de ideas, y no necesariamente para la creación de empresa.

Asimismo, al considerar Ambrosio (2014) llega a la conclusión: Los directores de los institutos de educación básica fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual. Los estratos

consultados: directores, docentes y estudiantes lo certificaron con las respuestas otorgadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto. No obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo. Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal recta entre las variables de liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

Finalmente, al considerar García (2014) tiene como finalidad: los docentes del colegio a opinan en un 73% que el director ejerce un liderazgo transformacional. Asimismo, en el colegio b el 66% de los docentes manifiesta que posee dicho liderazgo.

CONCLUSIONES

1. Se ha evidenciado que el liderazgo directivo tiene una relación significativa con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017. La intensidad de la relación hallada es de $r=87,7\%$ por lo que dicha relación es positiva alta y significativa.
2. Se ha evidenciado que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo democrático tienen una relación significativa con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017. La intensidad de la relación hallada es de $r=78,1\%$ por lo que dicha relación es positiva alta y significativa.
3. Se ha evidenciado que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo autocrático tienen una relación significativa con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017. La intensidad de la relación hallada es de $r=80,4\%$ por lo que dicha relación es positiva alta y significativa.
4. Se ha evidenciado que el liderazgo directivo en su dimensión liderazgo liberal tienen una relación significativa con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica-Periodo-2017. La intensidad de la relación hallada es de $r=86,9\%$ por lo que dicha relación es positiva alta y significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ALIAGA Cecilia (1999).** Comportamiento organizacional. Univ. S.M.P Lima.
- AECOP. (2013).** “Breve historia del liderazgo”. AECOP.net.
- ALMEYDA Fernando (2006).** Manual teórico práctico de gerencia estratégica educativa. Abedul. Lima.
- ALMEYDA Orlando (2006).** Cultura y gestión pedagógica. Mirbet. Lima.
- ÁLVARO José (2003).** **Psicología social. Mc Graw Hill. Madrid.**
- BOLÍVAR, Antonio y ESCUDERO Juan (2000).** Construyendo el cambio. Universidad de Sevilla. Sevilla.
- BORRELL Francesc (2003).** Como trabajar en equipo. Deusto. Bilbao.
- CALERO Mavilo (2000).** El profesor del siglo XXI. San Marcos. Lima.
- CARRASCO Sergio. (2005).** Metodología de la investigación científica. San Marcos. Lima.
- CONTRERAS, F., y BARBOSA, D. (2013).** “Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: implicaciones para el cambio organizacional”. Revista Virtual Universidad Católica del Norte.
- DAFT, R. (2006).** “La Experiencia del Liderazgo”. México: CENGAGE Learning.
- ESTRADA, S. (2007).** “Liderazgo a través de la historia”. Scientia Et Technica.
- GUIBOVICH, Lorgio (2006).** “Antropología liderazgo y cultura organizacional”. Lima: Universidad Villarreal.
- GARCÍA, M. (2011).** “Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional”. Pensamiento Psicológico.
- GÓMEZ, C. (2009)** “Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes”. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.
- GÓMEZ, R. (2008).** “El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas”. Pensamiento y Gestión.
- GUINALÍU, M., y Jordán, P. (2013).** “Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos del líder”. Contabilidad y Negocio.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. (2010).** “Metodología de la investigación”, 4ta edición. Mc Graw Hill. México.
- HERNÁNDEZ, E., SANTO, N., y GONZÁLEZ, N.** “El Liderazgo. Psicología de los Grupos y Organizaciones”.

HENRIQUEZ Elbert (2002). Apuntes de organización y comportamiento organizacional. Univ. San Martín de Porres. Lima.

HORNA Renan (2006). Técnicas y estrategias de la moderna gerencia educativa. Worldgraf SAC. Lima.

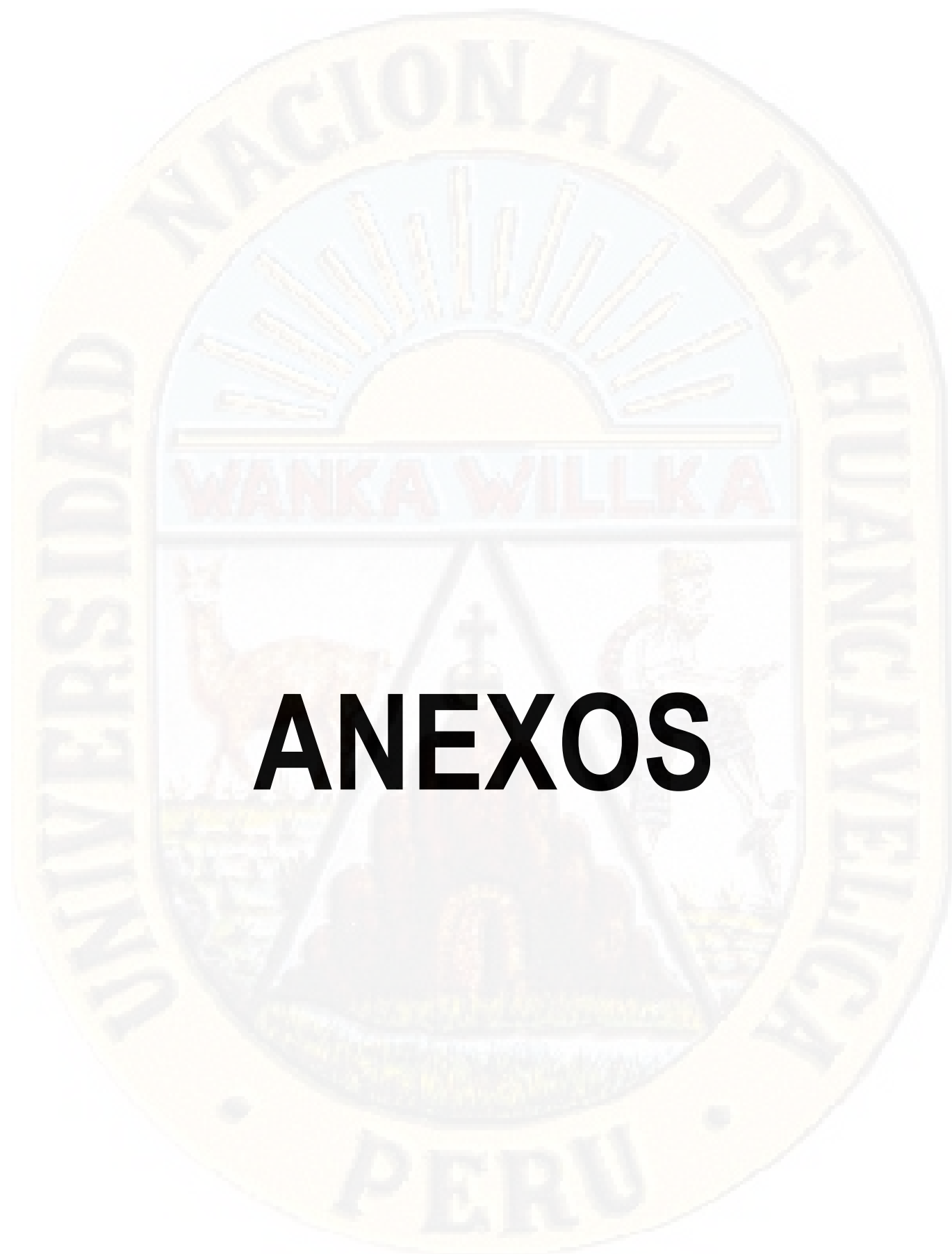
HURTADO de B. Jacqueline. (2000). "Metodología de la Investigación Holística. Fundación Sygal". Caracas. Venezuela.

HUGHES, R., GINNET, R., y CURPHY, G. (2007). "Liderazgo cómo aprovechar las lecciones de la experiencia". México: McGraw-Hill.

OLEARY Elizabeth (2000). "Alcanzar el liderazgo". Prentice Hall. Madrid.

ROBBINS Stephen (1999). "Comportamiento organizacional". Octava edición. México DF: Prentice Hall Hispanoamérica.

VALDIVIA Edgar (2003). "Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica". Lima: Cartolan EIRL.



ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

“EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA - PERIODO – 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Existe relación significativa entre el Liderazgo Democrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017? 2. ¿Existe relación significativa entre el Liderazgo Autocrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017? 3. ¿Existe relación significativa entre el Liderazgo Liberal de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2017</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la relación significativa entre el Liderazgo Democrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2017 2. Determinar la relación significativa entre el Liderazgo Autocrático de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo – 2017. 3. Determinar la relación significativa entre el Liderazgo Liberal de los Docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017.</p>	<p>Hipótesis General El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos 1. El Liderazgo Democrático se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017. 2. El Liderazgo Autocrático se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017. 3. El Liderazgo Liberal se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica – Periodo - 2017.</p>	<p>V. Independiente (X) Liderazgo Directivo</p>	<p>- Democrático. - Autocrático. - Liberal.</p>	<p>TIPO: Aplicada NIVEL: Correlacional MÉTODOS: Método Analítico-Sintético. Método Comparativo. Método Descriptivo - Explicativo. Método Inductivo - Deductivo. DISEÑO: Correlacional. POBLACIÓN: Docentes de la FCE. MUESTRA: Probabilístico - estratificado MUESTREO: Probabilístico TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. Cuestionario. Observación. TÉCNICAS PROCESAMIENTO ANÁLISIS DE DATOS. software SPSS versión 18.</p>
			<p>V. Dependiente (Y) Desempeño de los Docentes</p>	<p>- Personalidad - Preparación - Evaluación</p>	

