

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO



**EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL  
LIDERAZGO DE SUS ESTUDIANTES EN LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO UNHEVAL-2019**

**Línea de Investigación: Ética y Valores en Educación**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

**TESISTA**

Rafael Walter YARANGA VALLADOLID

**ASESOR**

Mg. Sebastián CAMPOS MEZA

**HUÁNUCO, PERÚ  
2020**

**DEDICATORIA**

A mis padres por su amable e incansable labor de esfuerzo y sacrificio por apoyarme.

A mi familia, por la responsabilidad y esfuerzo por permitirme alcanzar mis ideales.

Rafael Walter

**AGRADECIMIENTO**

A mi asesor Mg. Sebastián Campos Meza, por su acertado asesoramiento en la materialización del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL, que contribuyeron en mi superación académica y profesional.

El Autor

**RESUMEN**

**Objetivo:** Es relacionar el desempeño docente y el liderazgo de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo UNHEVAL en el año 2019. **Método:** se utilizó el diseño correlacional y mediante el muestreo probabilístico se eligió un grupo de trabajo conformado por 115 estudiantes. Al grupo en estudio se le aplicó un cuestionario de 24 items sobre desempeño docente y otro sobre liderazgo con 24 items. Para estimar la correlación se hizo uso de la estadística descriptiva y para la contrastar la hipótesis se aplicó la prueba de correlaciones. **Resultados:** Se demuestra que existe una correlación significativa entre el desempeño docente con el liderazgo de los estudiantes- Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $Z = 3,93$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,345$  es de correlación baja. **Conclusiones:** por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que el desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de los estudiantes.

**Palabras clave:** Desempeño docente, liderazgo, responsabilidad.

**ABSTRACT**

**Objective:** It is to relate the teaching performance and leadership of the students of the Faculty of Administrative Sciences and Tourism UNHEVAL in the year 2019. **Method:** the correlational design was used and through probabilistic sampling a work group consisting of 115 students was chosen. A questionnaire of 24 items on teacher performance and another on leadership with 24 items were applied to the study group. To estimate the correlation, descriptive statistics were used and to test the hypothesis, the correlation test was applied. **Results:** It is shown that there is a significant correlation between teacher performance and student leadership- At the end of this research, it is observed that the value of  $Z = 3.93$  in the graph is located to the right of  $Z_c = 1.96$  which is the rejection zone, then we reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis; that is, the coefficient of  $r = 0.345$  is of low correlation. **Conclusions:** therefore, there is enough data to prove that teacher performance correlates with student leadership.

**Keywords:** Teaching performance, leadership, responsibility.

VI  
**ÍNDICE**

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Indice	VI
Introducción	IX
<b>CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Fundamentación del problema	10
1.2 Justificación	13
1.3 Importancia o propósito	13
1.4 Limitaciones	13
1.5 Formulación del problema	14
1.5.1 Problema general	14
1.5.2 Problemas específicos	14
1.6 Formulación de los objetivos	14
1.6.1 Objetivos general	14
1.6.2 Objetivos específicos	15
1.7 Formulación de las hipótesis	15
1.7.1 Hipótesis general	15
1.7.2 Hipótesis específicos	15
1.8 Variables	16
1.8.1 Variable independiente	16
1.8.2 Variable dependiente	16

1.8.3 Variable interviniente	16
1.9 Operacionalización de variables	17
1.10 Definición de términos operacionales	17

## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes	18
2.2 Bases teóricas	26
2.3 Bases conceptuales	49

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

3.1 Ámbito	51
3.2 Población	51
3.3 Muestra	51
3.4 Nivel y tipo de estudio	51
3.4.1 Nivel de estudios	51
3.4.2 Tipo de estudio	51
3.5 Diseño de investigación	52
3.6 Técnicas e instrumentos	52
3.6.1 Técnicas	52
3.6.2 Instrumentos	53
3.7 procedimientos	53
3.8 Aspectos éticos	54
3.9 Tabulación	54
3.10 Análisis de datos	54

**CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Análisis descriptivo	56
4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	79
4.3 Discusión de resultados	89
4.4 Aporte de investigación	90
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	93
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXO	95

- ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia
- ANEXO N° 02: Instrumentos
- ANEXO N° 03: Resultados de Validación por Juicio de Expertos



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo relacionar el desempeño docente y el liderazgo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo UNHEVAL en el año 2019.

El presente informe consta de cuatro capítulos: en el primer capítulo se plantea, y formula el problema materia de investigación. Así mismo se señala los objetivos tanto generales como específicos y la justificación del estudio.

En el segundo capítulo se ha considerado el marco teórico que sustenta la investigación con los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El tercer capítulo trata sobre la metodología empleada en el proceso de investigación, las hipótesis, variables, el diseño, población, muestra, la unidad de análisis, y por último las técnicas e instrumentos utilizados.

En el Cuarto capítulo presentamos los resultados que se han obtenido durante el trabajo de campo. Seguidamente se realizó la discusión de resultados que nos permitió contrastar los resultados obtenidos con el problema, con las hipótesis y con las teorías que sirvieron de sustento para la materialización del trabajo en mención. Luego presentamos las conclusiones e inferencias a las que se arribaron como producto de los resultados y que obedecen a los objetivos específicos planteados en la investigación; ello permite hacer las sugerencias en función a las conclusiones, finalmente se incluye la bibliografía y los anexos respectivos.

El autor

## CAPITULO I

### DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Fundamentación del problema

Siempre se está hablando de los cambios tecnológicos y sus resultados que tienen en los campos del saber humano, especialmente en la educación. Esta ha cobrado importancia por su capacidad de ser un medio para alcanzar el desarrollo en los países y su poder de transformar al hombre y con ello su acción sobre la sociedad (Romero, 2004). Es precisamente en ese contexto que la escuela se erige como una institución cuya responsabilidad trasciende la vida escolar de los estudiantes, teniendo la misión no solo de impartir conocimientos sino que forma y prepara a los futuros líderes que dirigirán las riendas de su comunidad; haciendo de la escuela un lugar para la vivencia de la ciudadanía activa (Cámere, 2014; Feito, 2011; Wallin, 2003; Giroux, 1993). Por otro lado, se ha demostrado la trascendencia de contar en las escuelas con líderes eficaces que promuevan la mejora de los centros y propongan alternativas de solución a la problemática que los aqueja (Bolívar- Botía, 2010; Spillane, 2005). Debido a lo anterior el tema del liderazgo se hace insoslayable en el ámbito educativo (Buschlen & Dvorak, 2011).

El tema del liderazgo tiene su origen y ha sido ampliamente estudiado en el campo empresarial. En ese sentido, la figura del líder definida como aquella persona que dirigía a la empresa y tenía a su cargo un conjunto de trabajadores, pasó al campo educativo a materializarse en la función que cumple el director de la institución educativa. Sin embargo, la función del líder ha pasado a poder reconocerse en cualquiera de los miembros de la organización escolar, los mismos que pueden ejercer funciones de liderazgo en algún momento dentro

del desarrollo de sus actividades (Spillane, 2005). Asimismo se ha reconocido la importancia de incluir en el proceso de toma de decisiones a todos los miembros de la escuela (director, docentes y estudiantes), surgiendo así el enfoque de liderazgo participativo. Este enfoque señala que todos ellos poseen un conjunto de habilidades que les permiten participar activamente en la toma de decisiones, aportando nuevas ideas desde su experiencia. Lo anterior trae consigo beneficios como el fomento de la colaboración y el compromiso con la mejora de la institución, además de un enriquecimiento significativo de la calidad de las decisiones (Yukl, 2008; Somech, 2005).

Ahora bien, las investigaciones y estudios realizados en torno al tema del liderazgo escolar son abundantes, generalmente estas se centran en definir el liderazgo asumido por los directivos de las organizaciones educativas (Bolívar- Botía, 2010). Sin embargo, debido a la importancia de los roles que desarrollan cada uno de los agentes implicados en el proceso educativo, siendo los estudiantes el centro de este y de la actividad educadora, creemos que el tema del liderazgo estudiantil en la vida institucional de la escuela es ineludible, pues el liderazgo es inherente a todo grupo y es parte de la cultura de cualquier organización (Lorenzo & otros, 2011). Es decir, los estudiantes en las escuelas como parte constitutiva fundamental de ellas no están exentos de ser partícipes de la vida escolar, más allá de las labores académicas, pues cuentan con un gran potencial para liderar e influir de forma positiva en sus semejantes para la mejora de su entorno (Cámere, 2014; Wallin, 2003).

En se sentido muchos autores destacan la importancia de formar a los estudiantes como futuros líderes incluyéndolos en actividades que permitan el desarrollo de sus habilidades en liderazgo, como su capacidad de organización,

comunicación asertiva, manejo de emociones y resolución de conflictos, contribuyendo de esta manera a su formación y propiciando el compromiso de los mismos para la mejora de sus escuelas (Cámere, 2014; Lavery & Hine, 2012). Asimismo hacen hincapié en los beneficios de incluirlos en el planteamiento de soluciones a fin de resolver la problemática de sus centros escolares (Bowman, 2013; Lavery & Hine, 2012). A partir de estas experiencias de liderazgo se les permite a los estudiantes desplegar su potencial como líderes, fomentando su capacidad propositiva y desarrollando su capacidad de influir en sus congéneres hasta convertirse en modelos positivos para ellos (Hine, 2012).

En relación a lo anterior, Hine (2012) sostiene que son muchos los autores que apuntan que la creación de oportunidades para el desarrollo del liderazgo estudiantil en el ámbito escolar contribuye positivamente a la persona, escuela y comunidad en general. Estas experiencias de liderazgo son cruciales para promover la responsabilidad social, liderazgo comunitario, la ciudadanía activa y servicio. Por lo anterior consideramos que es imprescindible analizar el estudio del liderazgo escolar ejercido por los estudiantes, y ahondar en esta línea de investigación. Ello debido a la relevancia de este tema y sus implicancias para una mejor comprensión de la dinámica de la participación de los alumnos en los centros escolares a través del ejercicio del liderazgo de los representantes estudiantiles.

## **1.2 Justificación**

Se ubica entre las políticas y líneas de investigación, en mejorar la calidad educativa y determinar los modelos de calidad de gestión educativa, la acreditación y las personas en el ámbito educativo.

El problema a investigar es de interés para todos los docentes y estudiantes, conocer el desempeño del docente y el efecto que tiene en la formación del liderazgo en los estudiantes y además esta investigación tiene el objetivo de establecer las bases para otras investigaciones en el área de realidad del docente, la misma que se puede aplicar a otros estudios.

## **1.3 Importancia o propósito**

### **1.3.1 Importancia Teórico Científico**

Los resultados de esta investigación contribuyen en evaluar sobre la realidad de los docentes y estudiantes del nivel universitario.

### **1.3.2 Importancia Práctica**

Pondrá a disposición de los directivos de la Facultad las medidas necesarias para poder fortalecer la formación del estudiante en los diferentes niveles.

## **1.4 Limitaciones**

No hubo limitaciones en el proceso de la investigación, se dispuso del presupuesto necesario para ejecutar la investigación, asimismo se tuvo los recursos necesarios.

## **1.5 Formulación del problema**

### **1.5.1 Problema general**

¿Cómo el desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?

### **1.5.2 Problemas específicos**

¿Cómo la capacidad pedagógica del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?

¿Cómo la emocionalidad del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?

¿Cómo la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?

¿Cómo las relaciones interpersonales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?

## **1.6 Formulación de los objetivos**

### **1.6.1 Objetivos general**

Determinar el desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

- Evaluar si la capacidad pedagógica del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.
- Evaluar si la emocionalidad del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.
- Evaluar si la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.
- Evaluar si las relaciones interpersonales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

## **1.7 Formulación de las hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis general**

Existe una correlación significativa entre el desempeño docente a con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

### **1.7.2 Hipótesis específicos**

- Existe una correlación significativa entre capacidad pedagógica del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

- Existe una correlación significativa entre la emocionalidad del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.
- Existe una correlación significativa entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.
- Existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales del desempeño docente a con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

## **1.8 Variables**

### **1.8.1 Variable 1**

Desempeño docente

### **1.8.2 Variable 2**

Liderazgo

### **1.8.3 Variable interviniente**

Edad

Género

Grado de estudios.



## 1.9 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES
Variable 1 DESEMPEÑO DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad pedagógica</li> <li>• Emocionalidad</li> <li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>
Variable 2 LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generativo punitivo</li> <li>• Generativo nutritivo</li> <li>• Racional</li> <li>• Emotivo libre</li> <li>• Emotivo dócil</li> <li>• Emotivo indocil</li> </ul>

### 1.10 Definición de términos operacionales

#### DESEMPEÑO DOCENTE

Según Chiavenato (2000) la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futura.

Según Giubson (1999) la evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro.

#### LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES

En esta definición se describe al líder como el ser que concibe y consigue, el cual debe desarrollar y fortalecer las siguientes habilidades gerenciales: Negociación, aprendizaje en equipo, manejo positivo del conflicto, administración del tiempo, comunicación, creatividad, espíritu emprendedor, toma de decisiones

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### a) A Nivel Internacional

Bonilla, P., Barrantes, K., & Solis, L. (2014), realizan un estudio sobre BIENESTAR PSICOLÓGICO, ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO Y PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE LA SALUD EN PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. El propósito de este estudio fue describir y determinar la relación entre bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción de la salud en funcionarios de la Universidad Nacional. Se contó con la participación de 397 mujeres y 258 hombres (n=655). La recolección de datos se hizo mediante la escala de bienestar psicológico, un cuestionario de autopercepción de la salud y la escala de espiritualidad en el trabajo. Se encontraron valores altos en propósito de vida ( $6,08 \pm 1,08$ ), auto-aceptación ( $5,96 \pm 1,06$ ), funcionamiento social ( $2,47 \pm 0,37$ ), significado del trabajo ( $5,95 \pm 0,89$ ) y vida interior ( $5,81 \pm 1,09$ ). Los valores promedio más bajos se registraron en las dimensiones relaciones interpersonales ( $3,78 \pm 0,87$ ), autonomía ( $3,91 \pm 0,83$ ) y dominio del entorno ( $4,63 \pm 0,75$ ). Asimismo, se registraron correlaciones significativas entre las dimensiones del bienestar psicológico, la percepción de la salud y la espiritualidad. En conclusión, es importante considerar los aspectos subjetivos en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y señalar áreas donde es preciso intervenir para promover una universidad saludable.

Barra, Soto y Schmidt (2013), en Chile, realizaron un estudio de tipo descriptivo- correlacional, que tuvo como propósito examinar la relación entre

el bienestar psicológico y la personalidad en estudiantes universitarios. La muestra contó con 315 estudiantes de pregrado de la Universidad de Concepción. Para ello, se aplicaron las Escalas de Bienestar Psicológico de Díaz et al - 2006 y el Inventario de los Cinco Grandes de John y Srivastava - 1999. Los resultados mostraron que, tal como se predecía, el bienestar psicológico y sus dimensiones se relacionaron de forma inversa con el neuroticismo y de forma directa con los restantes factores de personalidad. Asimismo, que los factores de responsabilidad y neuroticismo eran los que tenían mayor influencia en el bienestar psicológico. Finalmente se encontraron diferencias a favor de las mujeres en neuroticismo, amabilidad y responsabilidad.

Magallanes, Benito, Irlés, Bolaños y Jáuregui (2014), en España, realizaron un estudio experimental con el objetivo de analizar si los pacientes obesos tienen menor bienestar psicológico que los de un grupo de control, es decir los participantes de peso normal. Se seleccionaron un total de 221 participantes entre ellos 111 individuos obesos y 110 de control para realizar el estudio. Para medir el bienestar psicológico, se utilizó la escala de Bienestar Psicológico de Ryff – 1998. Para medir la salud mental, se utilizó la versión española del componente de salud mental de la Encuesta de Salud de Forma Abreviada (SF-36) del Medical Outcomes Study en 1993. Los resultados mostraron que los participantes obesos presentaron menor nivel de bienestar psicológico que las personas de peso normal, pero que no hubo diferencias estadísticamente significativas en el caso de la salud mental. Entonces se pudo concluir que la expresión de problemas acerca del bienestar psicológico es mucho más común en los participantes con problemas de peso que en los del grupo de control.

Wilks, Neto y Mavroveli (2014), en Estados Unidos, realizaron un estudio comparativo acerca del perdón y la gratitud con el bienestar psicológico a 119 estudiantes pertenecientes a Cabo Verde y 208 portugueses emigrantes. Se aplicó el Cuestionario de Inteligencia Emocional-Shor de Petrides y Furnham - 2006, La Escala de Perdón de Mullet et al. - 2003 y El Cuestionario de Gratitud de McCullough et al. 2002. Los resultados mostraron que los rasgos de la inteligencia emocional, la disposición a perdonar y gratitud se dio mayor influencia a comparación con los participantes portugueses, los cuales indican que la cultura influye en los tres constructos examinados.

Por otro lado, Guzmán, Santelices y Trabucco (2015), en Chile, realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la asociación entre las dimensiones del apego en adulto (ansiedad del abandono y evitación de la intimidad) y el perdón en 647 estudiantes universitarios, con 6 meses como mínimo en relación de pareja. Se aplicó el cuestionario de Experiencias en Relaciones Cercanas de Brennan, Clark y Shaver-1998 para evaluar el apego y perdón episódico, Inventario de Motivaciones Interpersonales Relacionadas con la Transgresión de McCullough et al – 1998 que evalúa el perdón actual y del pasado. Los resultados mostraron  $p > .05$  los cuales muestran correlación significativa y positiva, además se encontró que el perdón encuentra mayor relación con la protección y la segura en el vínculo de pareja.

Álvarez Basabe, María Gladys (2008) en la tesis LA GESTIÓN POR PROCESO EN LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA, COMO BÚSQUEDA DE LA CALIDAD EDUCATIVA. Universidad de Deusto, Bilbao. Colombia, concluye que:

- La calidad educativa, es un proceso que la universidad ha venido construyendo, por lo que su orientación y alcance debe producirse en primer lugar desde los lineamientos políticos y estructurales, para posteriormente, proyectarse en planes de desarrollo efectivos, apoyarse con recursos suficientes, personal idóneo, evaluarse y retroalimentarse permanentemente.
- La búsqueda de la calidad educativa en la universidad, exige una organización y gestión adecuadas y coherentes con la misión y visión que se quiere alcanzar. Asimismo, reclama una gestión de calidad que dé respuesta al desarrollo de sus factores en el tiempo, profundidad y calidad que se requiere; demanda dinamización y evolución permanente y participación de todos los involucrados en la institución para lograrla con éxito.
- En este contexto de discusión, la gestión por procesos es un modelo que además de organizar los procesos que desarrolla la institución, en coherencia con ello, organiza los actores y los recursos para su factibilidad. Asume la institución como un todo, en donde cada uno de sus procesos establece relaciones y conexiones con los otros, se inscriben de manera directa o indirecta con esos otros.
- Asumimos que una propuesta de gestión por procesos, contribuye al desarrollo de la innovación para las organizaciones de educación superior, pues la estructura del modelo de este tipo de gestión imprime un carácter nuevo a los procesos, los actores, las dinámicas, lo que conlleva a una reestructuración de la propia cultura institucional. Y esto último tiene que ver con innovación.
- En el estudio también se enfatizó que uno de las funciones centrales de la universidad, que contribuye a garantizar la calidad educativa es la

investigación; de ahí que, involucrar la gestión por procesos implica seguir consolidando el camino hacia la calidad, desde el establecimiento de los subprocesos que subyacen a la investigación, las relaciones entre éstos y el desarrollo e impulso de una adecuada investigación basada en criterios y políticas institucionales compartidas.

- Al mejorar la calidad de los procesos de la investigación, la pontificia Universidad Javeriana, podrá iniciar un proceso de mejoramiento y cualificación en las formas como se hace la investigación, en la unificación de políticas y criterios para su desarrollo, así mismo, podrá contribuir al desarrollo de la autonomía tanto para los grupos como para los proyectos de investigación. En este sentido, la universidad mejorará cualitativamente y cuantitativamente la calidad de la investigación y poco a poco se posicionará en la región latinoamericana y en el continente con un aporte más sustantivo que el actual, en lo que se refiere a la investigación pertinente, al abordaje de problemas sociales y educativos que deben ser asumidos, y finalmente, a la producción de conocimiento que contribuya a la solución de estos mismos problemas y a la generación de un nuevo saber útil para el desarrollo de las sociedades.

#### **b) A Nivel Nacional**

Salluca (2010) en su tesis: Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao, tiene como propósito estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao. La muestra estuvo conformada por 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao. El diseño de investigación es

descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios de orientación a satisfacción laboral y desempeño docente y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados indican que existe relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se ha tenido que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se concluye que en ambas variables son regulares.

Carrasco, R., Hernández, R., & Alhuay, J. (2016) en su tesis BIENESTAR PSICOLÓGICO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TARAPOTO 2016, pretende determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y rendimiento académico en los estudiantes de Psicología de una universidad privada de Tarapoto, Perú. Se utiliza un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población participante del estudio estuvo compuesta por 210 estudiantes de Psicología. Se emplea como instrumento la escala de bienestar psicológico de Ryff de 39 ítems distribuidos en 6 dimensiones: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Las propiedades psicométricas indicaron que es válido y confiable. Los resultados evidencian que existe una relación directa y altamente significativa entre bienestar

psicológico y rendimiento académico ( $r = 0.300$ ,  $p < .01$ ), por tanto, cuan mayor sea el bienestar psicológico mejor será el rendimiento académico.

La tesis para optar el grado de Magíster en Educación: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE ESTUDIO Y AUTOESTIMA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE AGRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN UNMSM 2003, Vildoso González, Virgilio Simón, analiza la rendición de factores asociados al rendimiento académico desde puntos de vista funcional (hábitos de estudio) y psicológico (autoestima) y establece que efectivamente el rendimiento académico es influido por dichas variables.

Vásquez, S. (2017) en su tesis SATISFACCIÓN CON LA VIDA Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DEL PRIMER CICLO DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA ULADECH – CATÓLICA, FILIAL TRUJILLO, 2017. Tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre satisfacción con la vida y autoestima en estudiantes del primer ciclo de la Facultad Ciencias de la Salud de la ULADECH – Católica, Filial Trujillo. La metodología que empleó es no experimental transversal correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 151 estudiantes de ambos sexos de la ULADECH – Católica, Filial Trujillo. Se utilizó la Escala de satisfacción con la vida de Diener y la escala de autoestima de Rosenberg. Obtuvieron los siguientes resultados: existe una correlación directa, de grado medio y estadísticamente significativa entre ambas variables, esto significa que al mejorar su satisfacción con la vida también mejorará su autoestima, lo que les permitirá adaptarse a una nueva etapa que es la vida universitaria, la cual es considerada un proyecto personal muy valioso donde se plantearán nuevos



desafíos, nuevas exigencias y oportunidades; por lo que será fundamental estar a gusto con sus vidas y construir actitudes positivas sobre sí mismos.

### **c) A Nivel Local**

Oliveros y Juvenal (2004) en su tesis: DESEMPEÑO DOCENTE Y DESARROLLO ACADÉMICO PROFESIONAL DE LA EAP DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, concluye que: La planificación curricular actual supuestamente exitosa carece de relevancia social y laboral, los propósitos y el perfil profesional están desactualizadas. La desigualdad proporcional entre el número de docentes y la demanda estudiantil, genera un servicio docente ineficiente, la enseñanza impartida es puramente teórico, la falta de política de motivación al desempeño docente da lugar a una productividad docente bajo. Estudiantes y egresados presentan niveles ponderativos de insatisfacción sobre la gestión académica y la falta de motivación para la participación estudiantil está fomentando la indiferencia de los estudiantes para con la escuela. La apreciación social sobre la calidad y desempeño profesional de los egresados no es favorable en razón de que lo aprendido en la universidad, poco o nada les sirve para enfrentar los desafíos laborales. La producción intelectual e investigaciones son irrelevantes, por tanto, no están cumpliendo a cabalidad con los fines y objetivos.

Juan de Dios, R. (2017) en su tesis PROGRAMA EDUCATIVO “SOMOS FELICES” Y SU EFECTO EN EL ESTILO DE VIDA EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE UNIDAD- DOS DE MAYO – 2017, presentado a la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL describe los efectos que se tiene al aplicar el programa educativo en

alumnos del 5to año de secundaria, donde realiza una serie de actividades en sesiones de aprendizaje que contiene; actividades físicas, orientación psicológica, logro de vida, perspectivas de superación buen uso del tiempo. Asimismo, se demuestra que el programa tuvo un efecto positivo y significativo en los alumnos.

Vega Quispe Rómulo Martín (2005) en su tesis *GESTIÓN PEDAGÓGICA Y CALIDAD EDUCATIVA DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS DEL MEDIO RURAL DEL DISTRITO DE HUACAR*. Concluye que:

- Respecto al proceso de planeación institucional se observa que un 40 % de centros educativos le aplican de manera adecuada o buena, llama la atención que un 20 % de centros educativos efectúan un proceso de planeación pésima y de igual forma otro porcentaje similar de carácter malo, mientras que otra de 20 % vienen realizando de carácter regular.
- En cuanto a la gestión referida a la organización de los centros educativos se observa que un 40 % de directores efectúan un proceso de organización considerado como bueno y un 20 % de directores aplican una organización regular.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 DESEMPEÑO DOCENTE**

En nuestro país en los últimos tiempos la educación juega un papel muy importante para lo cual el docente debe prepararse adecuadamente lo cual se menciona en lo siguiente:

*Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las*

*prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes. De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. (Murillo, 2006, p, 15)*

Los docentes no solo deben buscar que su profesión sea una actividad de gran motivación y agrado para los estudiantes sino del mismo modo en un determinado tiempo mantener esa misma motivación a lo largo de su carrera profesional como educadores lo cual se menciona en lo siguiente.

*Pero no solo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos. (Murillo, 2006, p, 15 )*

## Concepto de desempeño

El desempeño es 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 a su ejecución.

”Lo que determina el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorará”.

El concepto de *desempeño* ha sido tomado del inglés *performance* o de *perform*. Aunque admite también la traducción como *rendimiento*, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

De esto se establece que, para tener una metodología general de medición, hay que contar con un modelo básico de funcionamiento de la empresa o sistema que objeto de evaluación.

El segundo aspecto a tomar en cuenta es ¿para qué necesitamos medir el desempeño de un ente empresarial? Postulamos lo siguiente

- De una parte, para conocer cómo opera, a su interior y en relación con su entorno.
- Para contrastar este funcionamiento con uno deseable, equilibrado en términos de comportamiento, gestión empresarial y gestión financiera.

- Para derivar recomendaciones hacia la mejora continua.
- Para utilizar el aprendizaje en nuevas experiencias.
- Para verificar y enriquecer la estrategia.

### **Evaluación del desempeño**

Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona.

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño son:

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación
2. Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad pueda desarrollarse indefinidamente, dependiendo la forma de administración.
3. Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos empresariales y, por la otra, los objetivos individuales.

Según (**G. Dessler**) “Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.”

En el campo de la educación nos permite para transmitir con claridad los objetivos de una institución educativa, estándares del desempeño individual, permite una relación clara, fluida y transparente entre el director y sus profesores, constituye una oportunidad para fortalecer y revertir debilidades del desempeño mediante acciones de capacitación, permite una mejor supervisión facilitando el compromiso con metas y planes, así como también la continuidad de comportamientos.

Facilita la gestión de recursos humanos en aspectos como detección de necesidades de capacitación, validación de criterios de selección, otorgamiento de bonos e incentivos al desempeño, ajuste de remuneraciones, identificación de profesores para cargos de mayor responsabilidad, carrera y traslados o movimientos de personal en general.

El comportamiento de los trabajadores determina la productividad de la organización a través de conductas eficientes y eficaces. La eficiencia definida por **CHIAVENATO** (1994) es la relación entre costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera cómo las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible.

También define la eficacia como “(...) *la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos (...) la eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, en cuanto la eficacia busca que el rendimiento de la empresa sea máximo, a*

*través de medios técnicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos)”*

Ello quiere decir que los docentes han de mostrar y evidenciar eficacia: cumplimiento de metas, objetivos en el desarrollo de los sílabos de las áreas bajo su responsabilidad. Estos logros a su vez le servirán para la planificación siguiente en el calendario académico. Asimismo, la eficiencia que, tratándose de instituciones públicas el reto es mayor por cuanto se adolece de recursos y medios materiales suficientes no sólo para la parte de contenidos teóricos cognitivos, procedimentales sino para los contenidos prácticos propiamente dicho es lo que coloca al docente en el riesgo de teorizar su enseñanza. La efectividad implica cumplir metas, objetivos con menor error desde la primera vez; de ahí la importancia de clima cultural o clima institucional fuerte.

Entonces evaluar el desempeño docente es una apreciación sistemática en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, como lo señala CHIAVENATO “(...) *la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad,..*”

En cambio, para **MONDY Y NOÉ** (1997), los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño son:

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
2. Considerar a los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa, y cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido, dependiendo del sistema de administración.
3. Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos organizacionales y, por otra, los objetivos individuales.

Viendo las dimensiones que se consideran en diferentes instrumentos elaborados de acuerdo a las instituciones o dependencias, se propone para la evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de su acción en las actividades del aula y en su entorno con el que hacer pedagógico del docente, las siguientes dimensiones que se describen a continuación:

**Planificación.** Comprende el manejo de principios y leyes del aprendizaje, manejo de la naturaleza del aprendizaje, estructuración lógica de contenidos, conocimiento de las características psicológicas de los educandos, manejo y uso de medios y materiales, manejo de evaluación de aprendizaje

**Preparación:** Comprende la capacidad para hacer su materia entretenida e interesante, utilización de variedad de prácticas educativas, creación de un ambiente favorable para el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos, contribución a



la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas, servicio y vocación hacia la institución, la vida y la comunidad.

**Responsabilidad:** Esencialmente se ha considerado su asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.

**Implementación:** Consideramos la iniciativa, creatividad, aporte innovador en el cumplimiento de sus funciones, liderazgo educativo y práctica de valores, contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula, grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos, nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.

**Resultados.** Comprende el rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas, grado de orientación valorativa alcanzado de la personalidad que se pretende formar, grado en que sus alumnos poseen sentimientos de amor al estudio, género humano y a la Patria, compromiso con los objetivos de la institución

### **Funciones básicas del docente**

Según (**Escobar, Nery**) “Como facilitador del aprendizaje, el docente debe realizar un cambio sustantivo en su vieja didáctica. No más decirle al niño o joven lo que tiene que saber, sino instrumentarlo para que aprenda solo y en grupo de pares, y acompañarlo mientras ello se hace posible. Debe convertir el aula en un lugar privilegiado para que los niños y jóvenes manejen instrumentos y equipos y operen sobre los objetos; para que reflexionen sobre lo que ven y aprenden en todas partes; para que procesen y sistematicen la gran cantidad de información que recogen cada día; para que la juzguen y para que las conclusiones a que lleguen informen su modo de actuar.

Como investigador, tiene que ver con la necesidad de descubrir y mantenerse al día en un mundo que cambia constantemente. Como tal el maestro debe mantener despierta la curiosidad de los educandos por todo lo que acontece a su alrededor y en ambientes cada vez más alejados en el espacio y en el tiempo; para desentrañar el misterio de las cosas y de los fenómenos; para buscar explicaciones a los hechos y soluciones a los problemas.

Como promotor de la comunidad, el docente debe ser ejemplo de respeto y aprecio por la comunidad en la que trabaja; debe valorar y estimular a los niños para que valoren los saberes y aportes de sus diferentes miembros, así como los recursos de su medio; debe mantener y provocar que los niños mantengan estrecha de comunicación e intercambio de información y servicios con la gente que los rodea. En otras palabras, debe aprovechar todo lo que la comunidad puede ofrecerles y devolverle desde el servicio educativo el beneficio que de ella reciben. El primer eslabón para la relación con la comunidad son los padres de familia.”

El docente, de este siglo debe de ser uno de los elementos más importantes del proceso educativo, capaces de desarrollar en el estudiante una formación integral, para ello debe estar atento a las informaciones del mundo globalizado, preparados con conceptos modernos, en cuanto concierne a las innovaciones educativas, para así facilitar al educando nuevos métodos y técnicas, por ende la comprensión de la enseñanza aprendizaje que le permite el desarrollo de todas sus capacidades innatas y le permite adaptarse al contexto real de este mundo cambiante y al mismo

tiempo demostrarle esa capacidad de buenas relaciones con sus estudiantes para que el aprendizaje sea eficaz, de la misma forma con cada uno de los miembros de la comunidad donde se desenvuelve, ser ejemplo de interacción promotor de todas las actividades que involucre la identidad cultural.

### **Condiciones profesionales del docente.**

Analizar las condiciones profesionales del docente es complejo, porque ya roza con la tipología del docente, que hasta el momento no está determinado con claridad, y porque resulta una labor casi imposible sistematizar las diversas condiciones o cualidades que deben tener los docentes según los diferentes autores. Para empezar con las dificultades, unos autores consideran que cualquiera puede desempeñar la función educativa y ponen ejemplos tomados de la realidad: el caso de los profesionales con título no pedagógico inclusive sin ningún título, los maestros de tercera categoría. Otros, en cambio, afirman enfáticamente lo contrario, es preciso el título pedagógico que da idoneidad en el ejercicio de la función docente.

Según (De la Luz, José y Caballeros) “Dice instruir puede cualquiera; educar, solo el que sea un evangelio vivo”.

Además, ni la instrucción pueda ser función de cualquiera, ya que dentro del concepto moderno de educación, la instrucción es inseparable de aquella.

La tendencia a que la educación debe ser función exclusiva de docentes de carrera pedagógica, se afirma cada vez más, por lo mismo que la carrera

magisterial se hace cada vez más técnica y las mismas ciencias de la educación, se hacen más profundas y precisas.

Muchísimas son las cualidades que se le exige al maestro por razones didácticas solo vamos a enumerar, las que consideramos fundamentales y con la aclaración de que todas las cualidades que vamos a anotar, en la realidad es difícil, se encarne en un maestro concreto, por tanto son las cualidades de un maestro ideal. Veamos:

1. **La vocación pedagógica:** que se manifiesta en un auténtico amor por el niño de identificarse con él. Amor por su obra educativa que se patentiza en su altruista y generosa entrega a la causa de la educación, sin escatimar tiempo ni esfuerzo, muchas veces en desmedro de sus propios intereses.
2. **Capacidad didáctica:** es decir, esa cualidad de presentar amena y sencillamente los conocimientos de modo que resulten fáciles de aprender o en guiar hábilmente al alumno para que éste se instruya por sí mismo. Cualidad que no supone solamente el conocimiento de la materia, sino un conjunto de dotes de atención, paciencia, solicitud, intuición, tacto, metodología, etc.
3. **Inquietud por los valores culturales:** el educador eleva a sus educandos por medio de los valores. La educación es una realización de valores. Por ésta razón el educador no sólo debe vivir en un ambiente de valores sino de hecho ser valioso, cultivado. Debe tener vocación por la cultura y el saber. Debe estar en constante

renovación, porque dice la sentencia popular: “Maestro que no estudia, es maestro que no enseña”.

4. **Personalidad:** no obstante, lo antes afirmado, el propósito fundamental del maestro no es ser un sabio, un erudito, sino formar, conducir, guiar, facilitar, mediar, y para esto es preciso tener cierto tono vital, tener energía. El maestro principalmente debe tener un carácter, una personalidad que infunda respeto a la vez que estimación. Es preferible para ser maestro una personalidad vigorosa a una personalidad débil.
5. **Moralidad:** el maestro debe ser un profesional que tenga una vida ejemplar, en la que se confundan la bondad de las intenciones, la limpieza de conducta, la responsabilidad, la disciplina, el cumplimiento del deber, la honestidad intelectual, etc.
6. **Alegría y buen humor:** muchos autores insisten en que una de las cualidades que debe poseer el maestro es la alegría; que los maestros deben poseer un espíritu alegre, festivo, de gran entusiasmo, que irradie simpatía y despierte un ambiente grato en el aula. Así mismo un fino sentido de humor, que muchas situaciones que podrían, en la dinámica de las clases, convertirse en problema o crear situaciones conflictivas, tomarlas en broma, no mirar la vida y las cosas en un sentido trágico. Un maestro que estalla de ira frente a la malcriadez de sus alumnos, una broma de mal gusto de los mismos, ha perdido dominio sobre sus alumnos. Casi por regla general, profesor que se enfurece por cualquier asunto en las clases, va a ser una víctima, el punto de las burlas y palomilladas de los alumnos.

Según (Felipe Alarco, Luis) las características de un buen educador son las siguientes:

1. “**Amor por los educandos:** el afecto por los niños y jóvenes es la fuerza impulsadora de la actividad docente. No puede ser un buen educador, sino existe amor por los discípulos, interés por sus inquietudes y problemas. Debe unir en un lazo afectivo al educador y a los educandos. La reacción del educando al comportamiento del educador no es de carácter puramente intelectual sino primordialmente afectivo: de admiración o desprecio, de reconocimiento o rechazo, de confianza o recelo, de amor u odio. Los mejores maestros no son los que mejor enseñan, sino los que poseen el arte de despertar el entusiasmo y en esto influye mucho el trasfondo afectivo.
2. **Experiencia pedagógica:** en el accionar educativo no es suficiente la teoría educativa. El educador aprende constantemente en su obra. Aprende ha actuar, toda situación es nueva, y en tal virtud, el educador no solo acumula experiencias, sino que debe actuar creativamente. Solo actuando con tino, con tacto puede influir en forma sistemática, armoniosa y afectiva sobre el educando. Algo más el docente no solo educa a través de su saber y su hacer sino también por ser, es decir, por sus valores intrínsecos, por su ejemplo viviente.
3. **Energía:** el docente es un conductor, por tanto debe saber conducir. Es por esto indispensable cierto tono vital y energía. Muchos docentes fracasan por falta de carácter que les impide mantener el orden y seguir el plan. La disciplina es indispensable, pero debe ser sentido

por los estudiantes. El buen docente no es nunca un déspota, no puede serlo porque ama a sus educandos. Donde no existe ese amor surge el tirano el que pretende imponerse por la fuerza”.

### **2.2.3 Factores claves en el desempeño docente**

#### **Aptitudes y habilidades docentes**

Considerando el papel que desempeña el profesor como profesional de la educación, las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Para poder enseñar (Jiménez, 1999) se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos.

El profesor con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegura el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa. 3

#### **Métodos de planeación y estrategias didácticas**

##### **Planeación Didáctica**

Planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las

actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo.

La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza” (Ainscow et al, 2001), es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

Es necesario planear la enseñanza para garantizar que todo alumno tenga la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades.

### **Estrategias Organizativas y Didácticas**

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente, etc.

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den



un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno.

El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula” (Ainscow y otros, 2001).

### **Métodos y técnicas para la enseñanza**

#### Métodos de Enseñanza

El método didáctico es el conjunto de procedimientos que reúnen técnicas y métodos para el desarrollo de las actividades en el aula, es para Alvaro et al (1990) “*organizar y descubrir las actividades convenientes para guiar a un sujeto en el aprendizaje de cualesquiera estado de cosas, acontecimiento y acciones*”. En la actualidad se ha identificado que el proceso de aprendizaje requiere de una variedad de procedimientos, estrategias y técnicas, por ello el método brinda al profesor criterios para modelar el método que mejor responda a la situación didáctica que pone en práctica.

Corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos. Un adecuado método de enseñanza hace posible mejores aprendizajes, “*El profesor más eficaz es el que sabe utilizar la metodología o técnicas didácticas más adecuadas en cada momento y situación de aprendizaje*” (Álvaro et al, 1990).

Los métodos actuales de enseñanza han obligado a dejar atrás la forma tradicional de enseñar a través de la clase magistral, surgiendo una diversidad de modelos didácticos más complejos.

### **Asignación de Tareas**

La asignación de tareas debe realizarse inmediatamente a la actividad con que está relacionada, hay que tener cuidado de que se vea como parte de la lección y que los alumnos comprendan que es importante y no es solo una obligación para cubrir tiempo, debe ser alcanzable, atractiva y mantener la atención.

Las tareas realizadas necesitan ser revisadas y corregidas lo cual puede realizarse de varias formas: durante la actividad práctica, intercambiar los trabajos entre los alumnos, recogerlos todos y revisarlos posteriormente al trabajo de aula o preguntarle a los alumnos por sus respuestas, es importante darles retroalimentación sobre el trabajo hecho y revisar nuevamente para confirmar que el alumno ha comprendido los contenidos adecuadamente.

### **Cuestionamientos**

Una herramienta de gran utilidad para propiciar la participación activa de los alumnos son los cuestionamientos. Los cuestionamientos tienen como propósito estimular, extender, ampliar, clarificar y confirmar el pensamiento. Las preguntas permiten al profesor verificar la comprensión del tema, clarificar si es necesario.

Sin embargo, más de dos terceras partes de las preguntas que realiza el profesor, prevén una respuesta esperada (Flanders, 1977).

### **2.2.2 LIDERAZGO.**

El liderazgo, vocablo tomado de inglés *leader* que deriva del verbo *to lead* “guiar”. De amplio uso en nuestra lengua, adaptado a su pronunciación inglesa, se escribe de acuerdo con su fonética. Este anglicismo designa al jefe, caudillo o conductor, especialmente de un grupo político, aunque su uso es más generalizado; significa la persona que le dirige, que tiene condiciones para hacerlo y cuya jefatura es aceptada voluntariamente por sus seguidores.

El liderazgo es un neologismo derivado de líder, que designa la jefatura indiscutible y en ciertos casos con ribetes carismáticos, de la persona que dirige.

El liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal. Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos.

#### **EL LIDER.**

Es un sujeto normal en su condición biológica pero con una elevada carga de AUTOESTIMA orientada a un comportamiento en el que la necesidad de logro se presenta como característica fundamental. Los líderes cuando tienen un marcado afán de logro, orientan su actividad en base a una autoestima firme y fuerte basada en la seguridad, la confianza y la obtención de un triunfo o éxito diferenciado en tres niveles:

1. Éxito en orientación laboral: que es el deseo de trabajar mucho y bien.
2. Éxito en el dominio de sí mismo: Que es trabajar contra retos o metas y vencer.
3. Éxito en la competencia: que consiste en la actividad de competir con otros para enfrentar las aptitudes propias con las que otros, rivales o competidores.

Con el éxito los líderes reafirman su seguridad, amor propio, creencia en sí mismo, sus capacidades y todos sus aspectos de la autoestima se reafirman.

La necesidad del logro que viven estos individuos marca su vida para siempre y generalmente se presenta desde su más tierna edad, los factores psicologicos, biologicos e intrapsiquicos que originan esta motivación no se conoce cabalmente pero están en íntima relación con los procesos de autoestima y reconocimiento.

El afán de logro en estos individuos también se asocia el afán de poder que es otra motivación básica del ser humano y en algunos casos se presenta como una demanda básica y apremiante. La personalidad del líder se siente muy atraída por el poder que también se liga claramente a la autoestima.

El líder es algo así como un atleta de la autoestima, no parece estar nunca cansado ni vencido, ni pesimista, ni confundido cree en el mismo e infunde fe en sus seguidores es un ejemplo a seguir por el entusiasmo que

aporta a los suyos, es un emprendedor, es infatigable. Todo esto es una descripción de una gran autoestima, de manera que las personas denominadas líderes poseen una autoestima fuerte, intensa y congruente con la fe, se da como ejemplo a Picasso el más genial pintor y escultor del siglo XX sostenía la idea de que el éxito llenaba todas sus facetas de la vida para él: “El éxito es un manjar exquisito para los que solían vivir con optimismo y tiene los medios para saber que quieren, como lo quieren y lograrlo con compromiso, disciplina, valor y sobre todo con alegría, la más profunda alegría que es la insignia de los triunfadores”.

### **CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS LÍDERES.**

Es un tipo de investigaciones experimentales sobre liderazgo, se dio a grupos pequeños con ciertos problemas a resolver y sin que supiesen que se trataba de un experimento, líderes de diferentes características con el propósito de establecer comparaciones. Al trabajar en el primer problema, se dio al grupo un líder sumamente antipático pero muy capaz en la tarea. El líder para el otro grupo era muy simpático, pero no del todo eficiente. Cuando se les dio a elegir un líder para un tercer problema, los miembros del grupo se inclinaron a preferir al líder desagradable pero capaz.

Por lo tanto, el liderazgo no es una característica general de un individuo. En cambio, resulta de la confrontación de las características y habilidades del individuo con las que una situación específica requiere de un líder.

## **TIPOS DE LIDERAZGO.**

Clásicamente se han distinguido tres tipos de liderazgo, que corresponden a determinados tipos de organización y formas de Dirección de grupo. Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones, por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

- a) Democrático, es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.
- b) Laissez Faire, o líder liberal, donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.
- c) Autoritario: Donde el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando.

Las reacciones que generan los líderes democráticos son: Un ambiente de camaradería y participación justa y equitativa, una producción razonablemente satisfactoria.

En los grupos con líderes laissez faire, el grupo pasa el menor tiempo posible haciendo trabajos constructivos. Hacen más payasadas y por lo general se encuentran descontentos.

En el grupo con líderes Autoritario se encuentran presentes dos tipos de reacción: a) Pasiva, cuando el grupo acepta las condiciones establecidas

por el líder, conteniendo su agresividad, son poco comunicativos y su producción es solamente la necesaria. b) La reacción agresiva, se manifiesta con la presencia de víctimas expiatorias, con producción necesaria y discontinuado si el líder se ausenta. En este grupo existe mucha agresión contenida.

Sin embargo, el desarrollo organizacional ha permitido ampliar esta tipificación tradicional presentando nuevos enfoques y percepciones de los tipos de liderazgo: Así encontramos al:

Líder Centrado en el Grupo (G), Líder centrado en el Líder (L) ;y Líder Descentrado (D). Esta tipología se estructura a partir de dos componentes: a) El manejo de los participantes del grupo; y b) El grado de acercamiento emocional del líder con sus colaboradores, la relación emocional.

Respecto a los estilos señalados tenemos que:

1. **El Liderazgo Centrado en el grupo (G)**, es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores. Los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y la realización de sus tareas sin que se pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. El líder tiene una relación emocional positiva con sus colaboradores hacia fuera y facilita un clima positivo en el grupo.

**2.- El liderazgo centrado en el líder (L);** se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo.

Asimismo, hay dos variantes extremas en relación a los colaboradores a) Un distanciamiento pronunciado, lo cual los colaboradores viven mas bien como rechazo y frialdad emocional. b) Un acercamiento patriarcal (jovial) que es en el fondo una relación asimétrica (padre-hijo).

**3.- El liderazgo Descentrado (D);** es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo. Tampoco encuentra apoyo. Aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo.

Pero, además, el liderazgo no se define solamente en función al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, desarrollándose una nueva versión de liderazgo, que trata de sintetizar los anteriores tipos, esta propuesta (Rider, 1998) la asumimos en la presente.



Rider clasifica a los líderes en 6 tipos: Generativo Punitivo (G P), Generativo Nutritivo (G N), Racional (R), Emotivo Libre (EL), Emotivo Dócil (ED) y Emotivo Indócil (EI). Precisamente, de estos tipos trata nuestra Escala de Liderazgo Organizacional.

### 2.3 Bases conceptuales

- **Aprendizaje:** Es un proceso de construcción de representaciones personales significativas y con sentido de un objeto o situación de la realidad. Es un proceso interno que se desarrolla cuando el alumno esta en interacción con su medio socio-cultural y natural.
- **Capacidad:** son potencialidades inherentes a la persona y que ésta puede desarrollar a lo largo de toda su vida, dando lugar a la determinación de los logros educativos. Ellas se cimientan en la interrelación de procesos cognitivos, socio afectivos y motores.
- **Desempeño didáctico:** Desenvolvimiento del docente en un aula, en donde hace uso de métodos, técnicas y materiales didácticos para lograr un óptimo aprendizaje en sus alumnos.
- **Docente:** Profesional de la educación, se encarga del aprendizaje de los sujetos a través de un proceso de enseñanza y en donde intervienen recursos manejables por el docente y por el alumno con orientación pedagógica.
- **Educación:** Es el desarrollo físico, mental y social del individuo a través de la instrucción, el estudio y las influencias ambientales, conocimientos, actitudes y habilidades, adquiridos por estos medios.
- **Investigación:** Es simplemente una sistemática y refinada técnica de pensar, que emplea herramientas, instrumentos y procedimientos especiales con el

objeto de obtener una solución más adecuada de un problema que la que sería posible con los medios ordinarios.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Ámbito**

En el presente trabajo abordaremos sobre la correlación entre desempeño docente y liderazgo en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, matriculados en el año académico 2019, sin llegar a establecer relaciones de causalidad. En este sentido, nuestra población estuvo constituida por los estudiantes del año académico 2019.

#### **3.2 Población**

La población estuvo constituida por 753 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo la población objetivo de estudio los alumnos del 5to año de estudios que en total son 163 estudiantes.

#### **3.3 Muestra**

La muestra de nuestra investigación estuvo constituida por 115 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Para lo cual hemos empleado el muestreo probabilístico.

#### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

##### **3.4.1 Nivel de estudios**

Metodológicamente, el estudio se desarrollará como una investigación de tipo correlacional y explicativo, debido a las características del problema de investigación.

##### **3.4.2 Tipo de estudio**

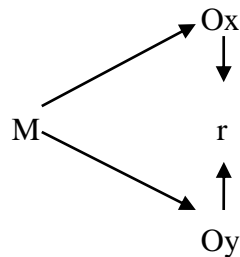
La investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, debido a que describe la relación existente entre ambas variables.

### 3.5 Diseño de investigación

Para este estudio se emplea el diseño no experimental de investigación. Específicamente es de tipo descriptivo transversal – correlacional causal, considerando que se miden y describen las variables, en un momento determinado, utilizando las principales y pertinentes estadígrafos (frecuencias, medidas de tendencia central y de variabilidad) de la estadística descriptiva, luego se mide el grado de asociación entre las variables del estudio ( $r$  de Pearson) y por último se determina estadísticamente la relación de influencia causal significativa entre ellas utilizando pruebas de hipótesis. (Valer Lucio: 2009)

En la perspectiva de ésta estrategia y siguiendo los lineamientos de la lógica de la investigación científica, estimaremos la magnitud de la relación entre las variables independientes con la variable dependiente.

Esquema del diseño:



En la cual M es la muestra, X la variable desempeño docente, r la relación, Y la variable liderazgo de los estudiantes.

### 3.6 Técnicas e instrumentos

#### 3.6.1 Técnicas

En el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos que se utilizaron dos cuestionarios de encuestas expresamente diseñadas, para la recolección de datos. Uno de ellas para

estudiar el desempeño docente y el otro para evaluar el liderazgo en los estudiantes. Estos instrumentos fueron estructurados acorde a las dimensiones, y dentro de ellas se formularon las preguntas orientadas a los indicadores.

### **3.6.2 Instrumentos**

Para llevar a cabo el trabajo de campo, formulamos un instrumento de recolección de datos, para las variables independiente y dependiente, este instrumento de medición pasó por la prueba de validez y confiabilidad.

#### **a) Validez del Instrumento de Medición**

Se realizó la validación de los instrumentos por criterio de jueces, a través de la ficha de juicio de expertos.

#### **b) Confiabilidad del Instrumento de Medición**

La medición del nivel de confiabilidad del instrumento de medición se llevó a cabo mediante la escala de alfa de Crombach.

### **3.7 Procedimientos**

Para la recolección de los datos se utilizó el cuestionario de encuesta. Este instrumento se aplicó a las dos variables, con la finalidad de recoger datos, se realizó la estimación del Coeficiente de Correlación de Pearson. Luego se identificó la tabla de correlación para la interpretación respectiva.

La interpretación y análisis estadístico se partió de los cuadros mediante la estadística descriptiva, para determinar la validez y consistencia de los instrumentos se optó por técnica de juicio de expertos y la prueba de validación interna. Asimismo, para la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial

### 3.8 Aspectos éticos

Se tuvo la aceptación voluntaria de los integrantes de la muestra, teniendo en consideración que la información que nos proporcionen es específicamente para la investigación.

### 3.9 Tabulación

Para el análisis de datos se aplicó la estadística se utilizó los cuadros estadísticos con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se elaboró cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.

Se elaboró gráficos que sirvieron para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es propio de un nivel de medición por intervalos, es el más indicado y el más comprensible.

La Redacción Científica se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados de la unidad de posgrado. Es decir, cumpliendo con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tuvo en cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.

El informe se elaboró utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, insertando gráficos y textos de un archivo a otro. Algunos de estos programas son: Word, Excel (hoja de cálculo y gráficos) y SPSS

### 3.10 Análisis de datos

**Medidas de Tendencia central:** Se calculó la media de los datos de acuerdo al requerimos para el cálculo de la prueba Z.

**Medidas de Dispersión:** Se calculó la desviación típica o estándar y varianza de los datos agrupados.

**Medidas del Coeficiente de Correlación:** Hemos aplicado el Coeficiente de Correlación de PEARSON.

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

**Interpretación del Índice de Correlación:** Para la interpretación clásica del índice de correlación de todo modelo de regresión se utilizó la siguiente escala de medición.

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

**Fuente:** Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

Se aplicó la prueba de hipótesis de correlaciones usando la distribución normal (muestra grande).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis descriptivo

A continuación, presentamos los resultados sistematizados en cuadros comparativos de doble entrada, cuadros de índice de correlación y prueba de hipótesis, los mismos que facilitaron el análisis y la interpretación correspondiente.

##### 4.1.1 Matriz General de Resultados de las Variables de Correlación

###### CUADRO N° 01

Resultados de las encuestas desempeño docente y liderazgo de sus estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL-2019

Ord	Liderazgo							Desempeño docente				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Lid	A1	A2	A3	A4	DD
1	40.0	95.0	77.5	95.0	20.0	62.5	95.0	21	23	27	24	95
2	22.5	57.5	87.5	82.5	17.5	35.0	87.5	24	25	29	24	102
3	57.5	77.8	77.5	97.0	50.0	47.5	97.0	26	30	30	30	116
4	50.0	75.0	82.5	87.5	50.0	60.0	87.5	19	20	28	28	95
5	22.5	65.0	75.0	72.5	30.0	70.0	75.0	22	18	22	23	85
6	20.0	90.0	90.0	90.0	15.0	55.0	90.0	22	23	24	25	94
7	37.5	97.5	90.0	97.5	10.0	57.5	97.5	21	23	24	23	91
8	45.0	77.5	80.0	85.0	27.5	57.5	85.0	23	22	18	24	87
9	60.0	87.5	87.5	95.0	52.5	62.5	95.0	27	30	29	30	116
10	37.5	30.0	35.0	62.5	32.5	27.5	62.5	21	20	22	24	87
11	82.5	92.5	92.5	85.0	50.0	60.0	92.5	26	30	30	30	116
12	42.5	80.0	70.0	72.5	27.5	57.5	80.0	20	26	22	25	93
13	80.0	95.0	87.5	57.5	92.5	62.5	95.0	24	28	26	30	108
14	65.0	82.5	87.5	100.0	32.5	70.0	100.0	19	15	23	28	85
15	45.0	92.5	92.5	100.0	37.5	60.0	100.0	21	23	24	20	88
16	30.0	98.0	85.0	96.5	12.5	37.5	98.0	24	28	27	29	108
17	27.5	52.5	37.5	52.5	40.0	52.5	52.5	21	21	21	22	85
18	32.5	70.0	72.5	72.5	41.0	32.0	72.5	18	19	20	25	82
19	50.0	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	25	24	24	26	99
20	45.0	72.5	85.0	87.5	27.5	45.0	87.5	24	27	27	29	107
21	35.0	75.0	72.5	87.5	10.0	35.0	87.5	20	28	27	30	105
22	20.0	92.5	87.5	97.5	20.0	30.0	97.5	23	27	30	30	110
23	47.5	87.5	87.5	92.5	30.0	55.0	92.5	19	28	26	28	101
24	27.5	62.5	85.0	77.5	20.0	32.5	85.0	21	23	22	24	90
25	27.5	85.0	80.0	95.0	39.0	47.5	95.0	27	29	30	29	115
26	50.0	75.0	77.5	77.5	22.5	37.5	77.5	25	27	28	27	107



27	40.0	92.5	80.0	90.0	17.5	62.5	92.5	22	20	20	26	88
28	47.5	87.5	82.5	90.0	25.0	62.5	90.0	23	24	22	24	93
29	42.5	77.5	80.0	87.5	12.5	52.5	87.5	20	25	23	27	95
30	67.5	85.0	82.5	80.0	80.0	45.0	85.0	24	29	27	25	105
31	27.5	62.5	72.5	70.0	20.0	45.0	72.5	21	24	22	29	96
32	42.5	60.0	55.0	75.0	37.5	42.5	75.0	23	32	26	26	107
33	37.5	90.0	90.0	90.0	32.5	42.5	90.0	27	24	26	27	104
34	70.0	82.5	90.0	87.5	52.5	60.0	90.0	27	30	30	30	117
35	32.5	85.0	85.0	90.0	12.5	52.5	90.0	25	29	27	28	109
36	35.0	55.0	62.5	52.5	17.5	57.5	62.5	25	28	24	30	107
37	25.0	72.5	82.5	92.5	10.0	42.5	92.5	24	23	20	22	89
38	55.0	85.0	97.5	92.5	42.5	57.5	97.5	20	24	25	28	97
39	22.5	80.0	75.0	90.0	52.5	65.0	90.0	20	28	28	27	103
40	52.5	85.0	95.0	100.0	17.5	65.0	100.0	24	30	29	30	113
41	37.5	65.0	92.5	87.5	25.0	67.5	92.5	20	22	21	21	84
42	50.0	87.5	85.0	85.0	20.0	45.0	87.5	23	23	24	28	98
43	57.5	92.5	92.5	95.0	45.0	67.5	95.0	20	18	23	22	83
44	65.0	90.0	90.0	95.0	10.0	67.5	95.0	25	28	28	28	109
45	67.5	75.0	77.5	75.0	75.0	77.5	77.5	22	23	21	27	93
46	27.5	52.5	37.5	52.5	40.0	52.5	52.5	21	21	21	22	85
47	32.5	70.0	72.5	72.5	40.0	62.5	72.5	18	19	20	25	82
48	50.0	72.5	72.5	72.0	72.5	72.5	72.5	25	24	24	26	99
49	65.0	72.5	85.0	87.5	27.5	45.0	87.5	24	27	27	29	107
50	35.0	75.0	72.5	87.5	10.0	35.0	87.5	20	28	27	30	105
51	38.0	92.5	87.5	96.0	20.0	30.0	96.0	23	27	30	30	110
52	47.5	87.5	87.5	92.5	30.0	55.0	92.5	19	28	26	28	101
53	27.5	62.5	85.0	77.5	10.0	32.5	85.0	21	23	22	24	90
54	27.5	85.0	80.0	95.0	10.0	47.5	95.0	27	29	30	29	115
55	67.5	85.0	82.5	90.0	80.0	45.0	90.0	24	29	27	25	105
56	35,8	62.5	72.5	70.0	20.0	45.0	72.5	21	24	22	29	96
57	42.5	60.0	55.0	75.0	37.5	42.5	75.0	23	32	26	26	107
58	37.5	90.0	90.0	90.0	32.5	42.5	90.0	27	24	26	27	104
59	70.0	82.5	90.0	98.0	52.5	60.0	98.0	27	30	30	30	117
60	32.5	85.0	85.0	90.0	12.5	52.5	90.0	25	29	27	28	109
61	40.0	55.0	62.5	67.0	17.5	57.5	67.0	25	20	21	24	90
62	82.5	92.5	92.5	85.0	50.0	60.0	92.5	26	30	30	30	116
63	42.5	80.0	70.0	72.5	27.5	57.5	80.0	21	26	22	28	97
64	80.0	95.0	87.5	57.5	92.5	62.5	95.0	24	28	26	30	108
65	48.5	82.5	87.5	98.0	32.5	70.0	98.0	19	15	23	28	85
66	45.0	92.5	92.5	100.0	37.5	60.0	100.0	21	23	24	20	88
67	30.0	80.0	85.0	85.0	12.5	37.5	85.0	24	28	27	29	108
68	34.7	52.5	37.5	52.5	40.0	52.5	52.5	21	21	21	22	85
69	32.5	70.0	72.5	72.5	40.0	62.5	72.5	18	19	20	25	82
70	32.5	85.0	85.0	90.0	12.5	52.5	90.0	25	29	27	28	109
71	35.0	55.0	62.5	52.5	17.5	57.5	62.5	25	28	24	30	107

72	42.5	72.5	82.5	65.0	10.0	42.5	82.5	24	23	20	22	89
73	60.0	85.0	97.5	92.5	42.5	57.5	97.5	20	24	25	28	97
74	22.5	80.0	75.0	90.0	52.5	65.0	90.0	20	28	28	27	103
75	52.5	85.0	95.0	100.0	17.5	65.0	100.0	24	30	29	30	113
76	34.0	65.0	92.5	65.0	25.0	67.5	92.5	20	22	21	21	84
77	35.0	75.0	72.5	98.0	10.0	35.0	98.0	20	28	27	30	105
78	27.5	92.5	87.5	97.5	20.0	30.0	97.5	23	27	30	30	110
79	47.5	87.5	87.5	92.5	30.0	55.0	92.5	19	28	26	28	101
80	27.5	62.5	85.0	65.0	10.0	32.5	85.0	21	22	22	24	89
81	32.5	70.0	72.5	72.5	40.0	62.5	72.5	21	24	22	29	96
82	50.0	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	72.5	23	32	26	26	107
83	49.0	72.5	85.0	87.5	27.5	45.0	87.5	27	24	25	27	103
84	50.0	75.0	72.5	94.0	10.0	35.0	94.0	27	30	30	30	117
85	20.0	92.5	87.5	97.5	20.0	30.0	97.5	25	29	27	28	109
86	47.5	87.5	87.5	92.5	30.0	55.0	92.5	25	28	24	29	106
87	27.5	62.5	85.0	77.5	10.0	32.5	85.0	26	30	28	30	114
88	34.5	85.0	80.0	65.0	10.0	47.5	85.0	21	25	22	28	96
89	67.5	85.0	82.5	80.0	80.0	45.0	85.0	24	28	26	30	108
90	40.0	62.5	72.5	68.0	20.0	45.0	72.5	19	15	24	28	86
91	42.5	60.0	55.0	75.0	37.5	42.5	75.0	21	23	24	20	88
92	37.5	90.0	90.0	90.0	32.5	42.5	90.0	24	28	27	28	107
93	35.0	75.0	72.5	87.5	10.0	35.0	87.5	21	21	21	22	85
94	20.0	92.5	87.5	97.5	20.0	30.0	97.5	23	27	30	29	109
95	47.5	87.5	87.5	92.5	30.0	55.0	92.5	19	27	26	28	100
96	34.6	62.5	85.0	77.5	10.0	32.5	85.0	21	23	23	24	91
97	27.5	85.0	80.0	95.0	10.0	47.5	95.0	27	29	30	30	116
98	35.0	75.0	77.5	77.5	22.5	37.5	77.5	25	27	28	27	107
99	40.0	92.5	80.0	90.0	17.5	62.5	92.5	22	20	26	26	94
100	47.5	87.5	82.5	90.0	25.0	62.5	90.0	23	23	22	24	92
101	40.6	77.5	80.0	87.5	12.5	52.5	87.5	20	25	24	27	96
102	67.5	85.0	82.5	80.0	80.0	45.0	85.0	24	29	27	25	105
103	27.5	62.5	72.5	70.0	20.0	45.0	72.5	21	24	22	30	97
104	42.5	60.0	55.0	75.0	37.5	42.5	75.0	23	32	26	26	107
105	32.5	90.0	90.0	90.0	15.0	55.0	90.0	22	24	24	25	95
106	37.5	97.5	90.0	97.5	10.0	57.5	97.5	21	23	24	23	91
107	45.0	77.5	80.0	85.0	27.5	57.5	85.0	22	22	20	24	88
108	50.5	87.5	87.5	95.0	52.5	62.5	95.0	27	30	29	30	116
109	37.5	30.0	35.0	62.5	32.5	27.5	62.5	21	21	22	24	88
110	82.5	92.5	92.5	85.0	50.0	60.0	92.5	26	29	38	30	123
111	42.5	80.0	70.0	72.5	27.5	57.5	80.0	21	26	22	28	97
112	36.5	95.0	87.5	57.5	92.5	62.5	95.0	24	28	26	30	108
113	65.0	82.5	87.5	100.0	32.5	70.0	100.0	19	15	24	28	86
114	65.0	92.5	92.5	75.0	37.5	60.0	92.5	21	23	24	20	88
115	67.5	85.0	82.5	87.0	95.0	45.0	95.0	25	29	27	25	106

Fuente: Resultado de las encuestas aplicadas a la muestra.

**CUADRO N° 02**  
**INTERPRETACIÓN DEL ÍNDICE DE CORRELACIÓN**

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón, Estadística, Pág. 254

#### 4.1.2 Estimación de la Correlación entre capacidad pedagógica (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes

**CUADRO N° 03**

Correlación entre capacidad pedagógica (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019

Unidad de Análisis	Lid (X)	D1 (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	95.0	21	9025.00	441	1995.0
2	87.5	24	7656.25	576	2100.0
3	97.0	26	9409.00	676	2522.0
4	87.5	19	7656.25	361	1662.5
5	75.0	22	5625.00	484	1650.0
6	90.0	22	8100.00	484	1980.0
7	97.5	21	9506.25	441	2047.5
8	85.0	23	7225.00	529	1955.0
9	95.0	27	9025.00	729	2565.0
10	62.5	21	3906.25	441	1312.5
11	92.5	26	8556.25	676	2405.0
12	80.0	20	6400.00	400	1600.0
13	95.0	24	9025.00	576	2280.0
14	100.0	19	10000.00	361	1900.0
15	100.0	21	10000.00	441	2100.0
16	98.0	24	9604.00	576	2352.0
17	52.5	21	2756.25	441	1102.5
18	72.5	18	5256.25	324	1305.0
19	72.5	25	5256.25	625	1812.5
20	87.5	24	7656.25	576	2100.0
21	87.5	20	7656.25	400	1750.0
22	97.5	23	9506.25	529	2242.5
23	92.5	19	8556.25	361	1757.5
24	85.0	21	7225.00	441	1785.0
25	95.0	27	9025.00	729	2565.0
26	77.5	25	6006.25	625	1937.5
27	92.5	22	8556.25	484	2035.0
28	90.0	23	8100.00	529	2070.0

29	87.5	20	7656.25	400	1750.0
30	85.0	24	7225.00	576	2040.0
31	72.5	21	5256.25	441	1522.5
32	75.0	23	5625.00	529	1725.0
33	90.0	27	8100.00	729	2430.0
34	90.0	27	8100.00	729	2430.0
35	90.0	25	8100.00	625	2250.0
36	62.5	25	3906.25	625	1562.5
37	92.5	24	8556.25	576	2220.0
38	97.5	20	9506.25	400	1950.0
39	90.0	20	8100.00	400	1800.0
40	100.0	24	10000.00	576	2400.0
41	92.5	20	8556.25	400	1850.0
42	87.5	23	7656.25	529	2012.5
43	95.0	20	9025.00	400	1900.0
44	95.0	25	9025.00	625	2375.0
45	77.5	22	6006.25	484	1705.0
46	52.5	21	2756.25	441	1102.5
47	72.5	18	5256.25	324	1305.0
48	72.5	25	5256.25	625	1812.5
49	87.5	24	7656.25	576	2100.0
50	87.5	20	7656.25	400	1750.0
51	96.0	23	9216.00	529	2208.0
52	92.5	19	8556.25	361	1757.5
53	85.0	21	7225.00	441	1785.0
54	95.0	27	9025.00	729	2565.0
55	90.0	24	8100.00	576	2160.0
56	72.5	21	5256.25	441	1522.5
57	75.0	23	5625.00	529	1725.0
58	90.0	27	8100.00	729	2430.0
59	98.0	27	9604.00	729	2646.0
60	90.0	25	8100.00	625	2250.0
61	67.0	25	4489.00	625	1675.0
62	92.5	26	8556.25	676	2405.0
63	80.0	21	6400.00	441	1680.0
64	95.0	24	9025.00	576	2280.0
65	98.0	19	9604.00	361	1862.0
66	100.0	21	10000.00	441	2100.0
67	85.0	24	7225.00	576	2040.0
68	52.5	21	2756.25	441	1102.5
69	72.5	18	5256.25	324	1305.0
70	90.0	25	8100.00	625	2250.0
71	62.5	25	3906.25	625	1562.5
72	82.5	24	6806.25	576	1980.0
73	97.5	20	9506.25	400	1950.0

74	90.0	20	8100.00	400	1800.0
75	100.0	24	10000.00	576	2400.0
76	92.5	20	8556.25	400	1850.0
77	98.0	20	9604.00	400	1960.0
78	97.5	23	9506.25	529	2242.5
79	92.5	19	8556.25	361	1757.5
80	85.0	21	7225.00	441	1785.0
81	72.5	21	5256.25	441	1522.5
82	72.5	23	5256.25	529	1667.5
83	87.5	27	7656.25	729	2362.5
84	94.0	27	8836.00	729	2538.0
85	97.5	25	9506.25	625	2437.5
86	92.5	25	8556.25	625	2312.5
87	85.0	26	7225.00	676	2210.0
88	85.0	21	7225.00	441	1785.0
89	85.0	24	7225.00	576	2040.0
90	72.5	19	5256.25	361	1377.5
91	75.0	21	5625.00	441	1575.0
92	90.0	24	8100.00	576	2160.0
93	87.5	21	7656.25	441	1837.5
94	97.5	23	9506.25	529	2242.5
95	92.5	19	8556.25	361	1757.5
96	85.0	21	7225.00	441	1785.0
97	95.0	27	9025.00	729	2565.0
98	77.5	25	6006.25	625	1937.5
99	92.5	22	8556.25	484	2035.0
100	90.0	23	8100.00	529	2070.0
101	87.5	20	7656.25	400	1750.0
102	85.0	24	7225.00	576	2040.0
103	72.5	21	5256.25	441	1522.5
104	75.0	23	5625.00	529	1725.0
105	90.0	22	8100.00	484	1980.0
106	97.5	21	9506.25	441	2047.5
107	85.0	22	7225.00	484	1870.0
108	95.0	27	9025.00	729	2565.0
109	62.5	21	3906.25	441	1312.5
110	92.5	26	8556.25	676	2405.0
111	80.0	21	6400.00	441	1680.0
112	95.0	24	9025.00	576	2280.0
113	100.0	19	10000.00	361	1900.0
114	92.5	21	8556.25	441	1942.5
115	95.0	25	9025.00	625	2375.0
$\Sigma$	2180	558	193613.00	12618	48846.5
	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$

Fuente: Resultados de las encuestas.

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad \mathbf{r = 0,155}$$

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,155$  nos indica que existe correlación positiva no significativa entre e capacidad pedagógica (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. Por lo tanto, se corrobora el primer objetivo específico de la investigación.

### 4.1.3 Estimación de la Correlación entre emocionalidad (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes.

**CUADRO Nº 04**

Correlación entre emocionalidad (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019

Unidad de Análisis	Liderazgo (X)	Emocionalidad (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	95.0	23	9025.00	529	2185.0
2	87.5	25	7656.25	625	2187.5
3	97.0	30	9409.00	900	2910.0
4	87.5	20	7656.25	400	1750.0
5	75.0	18	5625.00	324	1350.0
6	90.0	23	8100.00	529	2070.0
7	97.5	23	9506.25	529	2242.5
8	85.0	22	7225.00	484	1870.0
9	95.0	30	9025.00	900	2850.0
10	62.5	20	3906.25	400	1250.0
11	92.5	30	8556.25	900	2775.0
12	80.0	26	6400.00	676	2080.0
13	95.0	28	9025.00	784	2660.0
14	100.0	15	10000.00	225	1500.0
15	100.0	23	10000.00	529	2300.0
16	98.0	28	9604.00	784	2744.0
17	52.5	21	2756.25	441	1102.5
18	72.5	19	5256.25	361	1377.5
19	72.5	24	5256.25	576	1740.0
20	87.5	27	7656.25	729	2362.5
21	87.5	28	7656.25	784	2450.0
22	97.5	27	9506.25	729	2632.5
23	92.5	28	8556.25	784	2590.0
24	85.0	23	7225.00	529	1955.0
25	95.0	29	9025.00	841	2755.0
26	77.5	27	6006.25	729	2092.5
27	92.5	20	8556.25	400	1850.0
28	90.0	24	8100.00	576	2160.0
29	87.5	25	7656.25	625	2187.5
30	85.0	29	7225.00	841	2465.0
31	72.5	24	5256.25	576	1740.0
32	75.0	32	5625.00	1024	2400.0
33	90.0	24	8100.00	576	2160.0
34	90.0	30	8100.00	900	2700.0
35	90.0	29	8100.00	841	2610.0
36	62.5	28	3906.25	784	1750.0
37	92.5	23	8556.25	529	2127.5

38	97.5	24	9506.25	576	2340.0
39	90.0	28	8100.00	784	2520.0
40	100.0	30	10000.00	900	3000.0
41	92.5	22	8556.25	484	2035.0
42	87.5	23	7656.25	529	2012.5
43	95.0	18	9025.00	324	1710.0
44	95.0	28	9025.00	784	2660.0
45	77.5	23	6006.25	529	1782.5
46	52.5	21	2756.25	441	1102.5
47	72.5	19	5256.25	361	1377.5
48	72.5	24	5256.25	576	1740.0
49	87.5	27	7656.25	729	2362.5
50	87.5	28	7656.25	784	2450.0
51	96.0	27	9216.00	729	2592.0
52	92.5	28	8556.25	784	2590.0
53	85.0	23	7225.00	529	1955.0
54	95.0	29	9025.00	841	2755.0
55	90.0	29	8100.00	841	2610.0
56	72.5	24	5256.25	576	1740.0
57	75.0	32	5625.00	1024	2400.0
58	90.0	24	8100.00	576	2160.0
59	98.0	30	9604.00	900	2940.0
60	90.0	29	8100.00	841	2610.0
61	67.0	20	4489.00	400	1340.0
62	92.5	30	8556.25	900	2775.0
63	80.0	26	6400.00	676	2080.0
64	95.0	28	9025.00	784	2660.0
65	98.0	15	9604.00	225	1470.0
66	100.0	23	10000.00	529	2300.0
67	85.0	28	7225.00	784	2380.0
68	52.5	21	2756.25	441	1102.5
69	72.5	19	5256.25	361	1377.5
70	90.0	29	8100.00	841	2610.0
71	62.5	28	3906.25	784	1750.0
72	82.5	23	6806.25	529	1897.5
73	97.5	24	9506.25	576	2340.0
74	90.0	28	8100.00	784	2520.0
75	100.0	30	10000.00	900	3000.0
76	92.5	22	8556.25	484	2035.0
77	98.0	28	9604.00	784	2744.0
78	97.5	27	9506.25	729	2632.5
79	92.5	28	8556.25	784	2590.0
80	85.0	22	7225.00	484	1870.0
81	72.5	24	5256.25	576	1740.0
82	72.5	32	5256.25	1024	2320.0



83	87.5	24	7656.25	576	2100.0
84	94.0	30	8836.00	900	2820.0
85	97.5	29	9506.25	841	2827.5
86	92.5	28	8556.25	784	2590.0
87	85.0	30	7225.00	900	2550.0
88	85.0	25	7225.00	625	2125.0
89	85.0	28	7225.00	784	2380.0
90	72.5	15	5256.25	225	1087.5
91	75.0	23	5625.00	529	1725.0
92	90.0	28	8100.00	784	2520.0
93	87.5	21	7656.25	441	1837.5
94	97.5	27	9506.25	729	2632.5
95	92.5	27	8556.25	729	2497.5
96	85.0	23	7225.00	529	1955.0
97	95.0	29	9025.00	841	2755.0
98	77.5	27	6006.25	729	2092.5
99	92.5	20	8556.25	400	1850.0
100	90.0	23	8100.00	529	2070.0
101	87.5	25	7656.25	625	2187.5
102	85.0	29	7225.00	841	2465.0
103	72.5	24	5256.25	576	1740.0
104	75.0	32	5625.00	1024	2400.0
105	90.0	24	8100.00	576	2160.0
106	97.5	23	9506.25	529	2242.5
107	85.0	22	7225.00	484	1870.0
108	95.0	30	9025.00	900	2850.0
109	62.5	21	3906.25	441	1312.5
110	92.5	29	8556.25	841	2682.5
111	80.0	26	6400.00	676	2080.0
112	95.0	28	9025.00	784	2660.0
113	100.0	15	10000.00	225	1500.0
114	92.5	23	8556.25	529	2127.5
115	95.0	29	9025.00	841	2755.0
$\Sigma$	2180	610	193613.00	15292	53689.0
	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$

Fuente: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad r = 0,227$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,227$  nos indica que existe correlación positiva baja entre emocionalidad (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. En consecuencia, se corrobora la segunda hipótesis específica de la investigación.

**4.1.4 Estimación de la Correlación entre responsabilidad (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes.**

**CUADRO N° 05**

Correlación entre responsabilidad (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019

Unidad de Análisis	D3 (X)	Práctica docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	95.0	27	9025.00	729	2565.0
2	87.5	29	7656.25	841	2537.5
3	97.0	30	9409.00	900	2910.0
4	87.5	28	7656.25	784	2450.0
5	75.0	22	5625.00	484	1650.0
6	90.0	24	8100.00	576	2160.0
7	97.5	24	9506.25	576	2340.0
8	85.0	18	7225.00	324	1530.0
9	95.0	29	9025.00	841	2755.0
10	62.5	22	3906.25	484	1375.0
11	92.5	30	8556.25	900	2775.0
12	80.0	22	6400.00	484	1760.0
13	95.0	26	9025.00	676	2470.0
14	100.0	23	10000.00	529	2300.0
15	100.0	24	10000.00	576	2400.0
16	98.0	27	9604.00	729	2646.0
17	52.5	21	2756.25	441	1102.5
18	72.5	20	5256.25	400	1450.0
19	72.5	24	5256.25	576	1740.0
20	87.5	27	7656.25	729	2362.5
21	87.5	27	7656.25	729	2362.5
22	97.5	30	9506.25	900	2925.0
23	92.5	26	8556.25	676	2405.0
24	85.0	22	7225.00	484	1870.0
25	95.0	30	9025.00	900	2850.0
26	77.5	28	6006.25	784	2170.0
27	92.5	20	8556.25	400	1850.0
28	90.0	22	8100.00	484	1980.0
29	87.5	23	7656.25	529	2012.5
30	85.0	27	7225.00	729	2295.0
31	72.5	22	5256.25	484	1595.0
32	75.0	26	5625.00	676	1950.0
33	90.0	26	8100.00	676	2340.0
34	90.0	30	8100.00	900	2700.0
35	90.0	27	8100.00	729	2430.0
36	62.5	24	3906.25	576	1500.0
37	92.5	20	8556.25	400	1850.0

38	97.5	25	9506.25	625	2437.5
39	90.0	28	8100.00	784	2520.0
40	100.0	29	10000.00	841	2900.0
41	92.5	21	8556.25	441	1942.5
42	87.5	24	7656.25	576	2100.0
43	95.0	23	9025.00	529	2185.0
44	95.0	28	9025.00	784	2660.0
45	77.5	21	6006.25	441	1627.5
46	52.5	21	2756.25	441	1102.5
47	72.5	20	5256.25	400	1450.0
48	72.5	24	5256.25	576	1740.0
49	87.5	27	7656.25	729	2362.5
50	87.5	27	7656.25	729	2362.5
51	96.0	30	9216.00	900	2880.0
52	92.5	26	8556.25	676	2405.0
53	85.0	22	7225.00	484	1870.0
54	95.0	30	9025.00	900	2850.0
55	90.0	27	8100.00	729	2430.0
56	72.5	22	5256.25	484	1595.0
57	75.0	26	5625.00	676	1950.0
58	90.0	26	8100.00	676	2340.0
59	98.0	30	9604.00	900	2940.0
60	90.0	27	8100.00	729	2430.0
61	67.0	21	4489.00	441	1407.0
62	92.5	30	8556.25	900	2775.0
63	80.0	22	6400.00	484	1760.0
64	95.0	26	9025.00	676	2470.0
65	98.0	23	9604.00	529	2254.0
66	100.0	24	10000.00	576	2400.0
67	85.0	27	7225.00	729	2295.0
68	52.5	21	2756.25	441	1102.5
69	72.5	20	5256.25	400	1450.0
70	90.0	27	8100.00	729	2430.0
71	62.5	24	3906.25	576	1500.0
72	82.5	20	6806.25	400	1650.0
73	97.5	25	9506.25	625	2437.5
74	90.0	28	8100.00	784	2520.0
75	100.0	29	10000.00	841	2900.0
76	92.5	21	8556.25	441	1942.5
77	98.0	27	9604.00	729	2646.0
78	97.5	30	9506.25	900	2925.0
79	92.5	26	8556.25	676	2405.0
80	85.0	22	7225.00	484	1870.0
81	72.5	22	5256.25	484	1595.0
82	72.5	26	5256.25	676	1885.0

83	87.5	25	7656.25	625	2187.5
84	94.0	30	8836.00	900	2820.0
85	97.5	27	9506.25	729	2632.5
86	92.5	24	8556.25	576	2220.0
87	85.0	28	7225.00	784	2380.0
88	85.0	22	7225.00	484	1870.0
89	85.0	26	7225.00	676	2210.0
90	72.5	24	5256.25	576	1740.0
91	75.0	24	5625.00	576	1800.0
92	90.0	27	8100.00	729	2430.0
93	87.5	21	7656.25	441	1837.5
94	97.5	30	9506.25	900	2925.0
95	92.5	26	8556.25	676	2405.0
96	85.0	23	7225.00	529	1955.0
97	95.0	30	9025.00	900	2850.0
98	77.5	28	6006.25	784	2170.0
99	92.5	26	8556.25	676	2405.0
100	90.0	22	8100.00	484	1980.0
101	87.5	24	7656.25	576	2100.0
102	85.0	27	7225.00	729	2295.0
103	72.5	22	5256.25	484	1595.0
104	75.0	26	5625.00	676	1950.0
105	90.0	24	8100.00	576	2160.0
106	97.5	24	9506.25	576	2340.0
107	85.0	20	7225.00	400	1700.0
108	95.0	29	9025.00	841	2755.0
109	62.5	22	3906.25	484	1375.0
110	92.5	38	8556.25	1444	3515.0
111	80.0	22	6400.00	484	1760.0
112	95.0	26	9025.00	676	2470.0
113	100.0	24	10000.00	576	2400.0
114	92.5	24	8556.25	576	2220.0
115	95.0	27	9025.00	729	2565.0
$\Sigma$	2180	632	193613.00	16268	55691.0
	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$

FUENTE: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

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

$$r = 0,476$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,476$  nos indica que existe significativa correlación positiva entre responsabilidad (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. En consecuencia, se corrobora la tercera hipótesis específica de la investigación.

**4.1.5 Estimación de la Correlación entre relaciones interpersonales (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes.**

**CUADRO N° 06**

Correlación entre relaciones interpersonales (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019

Unidad de Análisis	D4 (X)	Práctica docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	95.0	24	9025.00	576	2280.0
2	87.5	24	7656.25	576	2100.0
3	97.0	30	9409.00	900	2910.0
4	87.5	28	7656.25	784	2450.0
5	75.0	23	5625.00	529	1725.0
6	90.0	25	8100.00	625	2250.0
7	97.5	23	9506.25	529	2242.5
8	85.0	24	7225.00	576	2040.0
9	95.0	30	9025.00	900	2850.0
10	62.5	24	3906.25	576	1500.0
11	92.5	30	8556.25	900	2775.0
12	80.0	25	6400.00	625	2000.0
13	95.0	30	9025.00	900	2850.0
14	100.0	28	10000.00	784	2800.0
15	100.0	20	10000.00	400	2000.0
16	98.0	29	9604.00	841	2842.0
17	52.5	22	2756.25	484	1155.0
18	72.5	25	5256.25	625	1812.5
19	72.5	26	5256.25	676	1885.0
20	87.5	29	7656.25	841	2537.5
21	87.5	30	7656.25	900	2625.0
22	97.5	30	9506.25	900	2925.0
23	92.5	28	8556.25	784	2590.0
24	85.0	24	7225.00	576	2040.0
25	95.0	29	9025.00	841	2755.0
26	77.5	27	6006.25	729	2092.5
27	92.5	26	8556.25	676	2405.0
28	90.0	24	8100.00	576	2160.0
29	87.5	27	7656.25	729	2362.5
30	85.0	25	7225.00	625	2125.0
31	72.5	29	5256.25	841	2102.5
32	75.0	26	5625.00	676	1950.0
33	90.0	27	8100.00	729	2430.0
34	90.0	30	8100.00	900	2700.0
35	90.0	28	8100.00	784	2520.0
36	62.5	30	3906.25	900	1875.0
37	92.5	22	8556.25	484	2035.0

38	97.5	28	9506.25	784	2730.0
39	90.0	27	8100.00	729	2430.0
40	100.0	30	10000.00	900	3000.0
41	92.5	21	8556.25	441	1942.5
42	87.5	28	7656.25	784	2450.0
43	95.0	22	9025.00	484	2090.0
44	95.0	28	9025.00	784	2660.0
45	77.5	27	6006.25	729	2092.5
46	52.5	22	2756.25	484	1155.0
47	72.5	25	5256.25	625	1812.5
48	72.5	26	5256.25	676	1885.0
49	87.5	29	7656.25	841	2537.5
50	87.5	30	7656.25	900	2625.0
51	96.0	30	9216.00	900	2880.0
52	92.5	28	8556.25	784	2590.0
53	85.0	24	7225.00	576	2040.0
54	95.0	29	9025.00	841	2755.0
55	90.0	25	8100.00	625	2250.0
56	72.5	29	5256.25	841	2102.5
57	75.0	26	5625.00	676	1950.0
58	90.0	27	8100.00	729	2430.0
59	98.0	30	9604.00	900	2940.0
60	90.0	28	8100.00	784	2520.0
61	67.0	24	4489.00	576	1608.0
62	92.5	30	8556.25	900	2775.0
63	80.0	28	6400.00	784	2240.0
64	95.0	30	9025.00	900	2850.0
65	98.0	28	9604.00	784	2744.0
66	100.0	20	10000.00	400	2000.0
67	85.0	29	7225.00	841	2465.0
68	52.5	22	2756.25	484	1155.0
69	72.5	25	5256.25	625	1812.5
70	90.0	28	8100.00	784	2520.0
71	62.5	30	3906.25	900	1875.0
72	82.5	22	6806.25	484	1815.0
73	97.5	28	9506.25	784	2730.0
74	90.0	27	8100.00	729	2430.0
75	100.0	30	10000.00	900	3000.0
76	92.5	21	8556.25	441	1942.5
77	98.0	30	9604.00	900	2940.0
78	97.5	30	9506.25	900	2925.0
79	92.5	28	8556.25	784	2590.0
80	85.0	24	7225.00	576	2040.0
81	72.5	29	5256.25	841	2102.5
82	72.5	26	5256.25	676	1885.0



83	87.5	27	7656.25	729	2362.5
84	94.0	30	8836.00	900	2820.0
85	97.5	28	9506.25	784	2730.0
86	92.5	29	8556.25	841	2682.5
87	85.0	30	7225.00	900	2550.0
88	85.0	28	7225.00	784	2380.0
89	85.0	30	7225.00	900	2550.0
90	72.5	28	5256.25	784	2030.0
91	75.0	20	5625.00	400	1500.0
92	90.0	28	8100.00	784	2520.0
93	87.5	22	7656.25	484	1925.0
94	97.5	29	9506.25	841	2827.5
95	92.5	28	8556.25	784	2590.0
96	85.0	24	7225.00	576	2040.0
97	95.0	30	9025.00	900	2850.0
98	77.5	27	6006.25	729	2092.5
99	92.5	26	8556.25	676	2405.0
100	90.0	24	8100.00	576	2160.0
101	87.5	27	7656.25	729	2362.5
102	85.0	25	7225.00	625	2125.0
103	72.5	30	5256.25	900	2175.0
104	75.0	26	5625.00	676	1950.0
105	90.0	25	8100.00	625	2250.0
106	97.5	23	9506.25	529	2242.5
107	85.0	24	7225.00	576	2040.0
108	95.0	30	9025.00	900	2850.0
109	62.5	24	3906.25	576	1500.0
110	92.5	30	8556.25	900	2775.0
111	80.0	28	6400.00	784	2240.0
112	95.0	30	9025.00	900	2850.0
113	100.0	28	10000.00	784	2800.0
114	92.5	20	8556.25	400	1850.0
115	95.0	25	9025.00	625	2375.0
$\Sigma$	2180	660	193613.00	17648	57939.5
	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$

FUENTE: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

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

$$r = 0,255$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,255$  nos indica que existe correlación positiva baja entre relaciones interpersonales (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. En consecuencia, se corrobora la cuarta hipótesis específica de la investigación.

**4.1.6 Estimación de la Correlación entre desempeño docente (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes.**

**CUADRO N° 07**

Correlación entre desempeño docente (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019

Unidad de Análisis	Liderazgo (X)	Desempeño docente (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	95.0	95	9025.00	9025	9025.0
2	87.5	102	7656.25	10404	8925.0
3	97.0	116	9409.00	13456	11252.0
4	87.5	95	7656.25	9025	8312.5
5	75.0	85	5625.00	7225	6375.0
6	90.0	94	8100.00	8836	8460.0
7	97.5	91	9506.25	8281	8872.5
8	85.0	87	7225.00	7569	7395.0
9	95.0	116	9025.00	13456	11020.0
10	62.5	87	3906.25	7569	5437.5
11	92.5	116	8556.25	13456	10730.0
12	80.0	93	6400.00	8649	7440.0
13	95.0	108	9025.00	11664	10260.0
14	100.0	85	10000.00	7225	8500.0
15	100.0	88	10000.00	7744	8800.0
16	98.0	108	9604.00	11664	10584.0
17	52.5	85	2756.25	7225	4462.5
18	72.5	82	5256.25	6724	5945.0
19	72.5	99	5256.25	9801	7177.5
20	87.5	107	7656.25	11449	9362.5
21	87.5	105	7656.25	11025	9187.5
22	97.5	110	9506.25	12100	10725.0
23	92.5	101	8556.25	10201	9342.5
24	85.0	90	7225.00	8100	7650.0
25	95.0	115	9025.00	13225	10925.0
26	77.5	107	6006.25	11449	8292.5
27	92.5	88	8556.25	7744	8140.0
28	90.0	93	8100.00	8649	8370.0
29	87.5	95	7656.25	9025	8312.5
30	85.0	105	7225.00	11025	8925.0
31	72.5	96	5256.25	9216	6960.0
32	75.0	107	5625.00	11449	8025.0
33	90.0	104	8100.00	10816	9360.0
34	90.0	117	8100.00	13689	10530.0
35	90.0	109	8100.00	11881	9810.0
36	62.5	107	3906.25	11449	6687.5
37	92.5	89	8556.25	7921	8232.5

38	97.5	97	9506.25	9409	9457.5
39	90.0	103	8100.00	10609	9270.0
40	100.0	113	10000.00	12769	11300.0
41	92.5	84	8556.25	7056	7770.0
42	87.5	98	7656.25	9604	8575.0
43	95.0	83	9025.00	6889	7885.0
44	95.0	109	9025.00	11881	10355.0
45	77.5	93	6006.25	8649	7207.5
46	52.5	85	2756.25	7225	4462.5
47	72.5	82	5256.25	6724	5945.0
48	72.5	99	5256.25	9801	7177.5
49	87.5	107	7656.25	11449	9362.5
50	87.5	105	7656.25	11025	9187.5
51	96.0	110	9216.00	12100	10560.0
52	92.5	101	8556.25	10201	9342.5
53	85.0	90	7225.00	8100	7650.0
54	95.0	115	9025.00	13225	10925.0
55	90.0	105	8100.00	11025	9450.0
56	72.5	96	5256.25	9216	6960.0
57	75.0	107	5625.00	11449	8025.0
58	90.0	104	8100.00	10816	9360.0
59	98.0	117	9604.00	13689	11466.0
60	90.0	109	8100.00	11881	9810.0
61	67.0	90	4489.00	8100	6030.0
62	92.5	116	8556.25	13456	10730.0
63	80.0	97	6400.00	9409	7760.0
64	95.0	108	9025.00	11664	10260.0
65	98.0	85	9604.00	7225	8330.0
66	100.0	88	10000.00	7744	8800.0
67	85.0	108	7225.00	11664	9180.0
68	52.5	85	2756.25	7225	4462.5
69	72.5	82	5256.25	6724	5945.0
70	90.0	109	8100.00	11881	9810.0
71	62.5	107	3906.25	11449	6687.5
72	82.5	89	6806.25	7921	7342.5
73	97.5	97	9506.25	9409	9457.5
74	90.0	103	8100.00	10609	9270.0
75	100.0	113	10000.00	12769	11300.0
76	92.5	84	8556.25	7056	7770.0
77	98.0	105	9604.00	11025	10290.0
78	97.5	110	9506.25	12100	10725.0
79	92.5	101	8556.25	10201	9342.5
80	85.0	89	7225.00	7921	7565.0
81	72.5	96	5256.25	9216	6960.0
82	72.5	107	5256.25	11449	7757.5

83	87.5	103	7656.25	10609	9012.5
84	94.0	117	8836.00	13689	10998.0
85	97.5	109	9506.25	11881	10627.5
86	92.5	106	8556.25	11236	9805.0
87	85.0	114	7225.00	12996	9690.0
88	85.0	96	7225.00	9216	8160.0
89	85.0	108	7225.00	11664	9180.0
90	72.5	86	5256.25	7396	6235.0
91	75.0	88	5625.00	7744	6600.0
92	90.0	107	8100.00	11449	9630.0
93	87.5	85	7656.25	7225	7437.5
94	97.5	109	9506.25	11881	10627.5
95	92.5	100	8556.25	10000	9250.0
96	85.0	91	7225.00	8281	7735.0
97	95.0	116	9025.00	13456	11020.0
98	77.5	107	6006.25	11449	8292.5
99	92.5	94	8556.25	8836	8695.0
100	90.0	92	8100.00	8464	8280.0
101	87.5	96	7656.25	9216	8400.0
102	85.0	105	7225.00	11025	8925.0
103	72.5	97	5256.25	9409	7032.5
104	75.0	107	5625.00	11449	8025.0
105	90.0	95	8100.00	9025	8550.0
106	97.5	91	9506.25	8281	8872.5
107	85.0	88	7225.00	7744	7480.0
108	95.0	116	9025.00	13456	11020.0
109	62.5	88	3906.25	7744	5500.0
110	92.5	123	8556.25	15129	11377.5
111	80.0	97	6400.00	9409	7760.0
112	95.0	108	9025.00	11664	10260.0
113	100.0	86	10000.00	7396	8600.0
114	92.5	88	8556.25	7744	8140.0
115	95.0	106	9025.00	11236	10070.0
$\Sigma$	2180	2460	193613.00	245098	216166.0
	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$

FUENTE: Cuadro N° 01

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

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

$$r = 0,345$$

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 02), el valor de  $r = 0,345$  nos indica que existe correlación positiva baja entre desempeño docente (Y) y liderazgo (X) de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. En consecuencia, se corrobora la hipótesis general de la investigación.

## 4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable. Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

### HIPÓTESIS GENERAL

#### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No existe una correlación significativa entre el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

**$H_a$ :** Existe una correlación significativa entre el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación)**

#### 2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 %

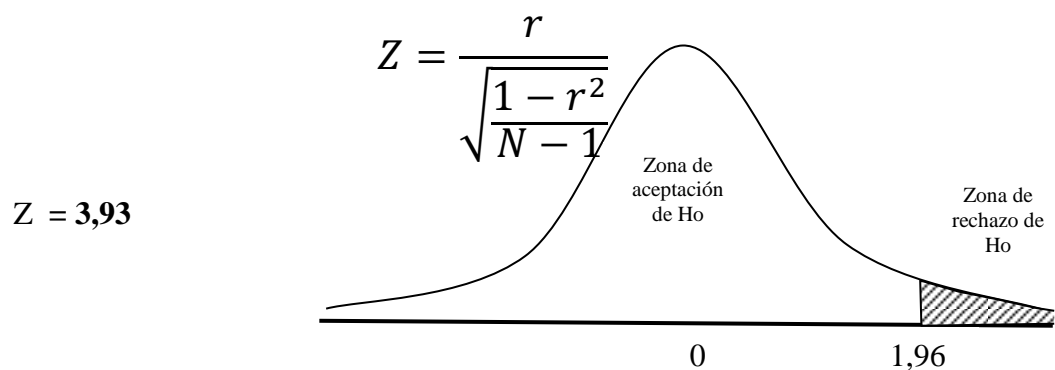
**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ( $n$  es mayor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución Z de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $Z_c = 1,96$ .

**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba  $Z$  calculada.

$$r = 0,345$$

$$n = 115$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $Z = 3,93$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,345$  es de correlación positiva y baja, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe una correlación significativa entre el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.



## Hipótesis específica 1

### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

$H_0$ : No existe una correlación significativa entre capacidad pedagógica del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

$H_0: R = 0$  (No hay Correlación)

$H_a$ : Existe una correlación significativa entre capacidad pedagógica del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

$H_a: R \neq 0$  (Si hay Correlación)

### 2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

3) **Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 %

4) **Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ( $n$  es mayor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución  $Z$  de correlaciones.

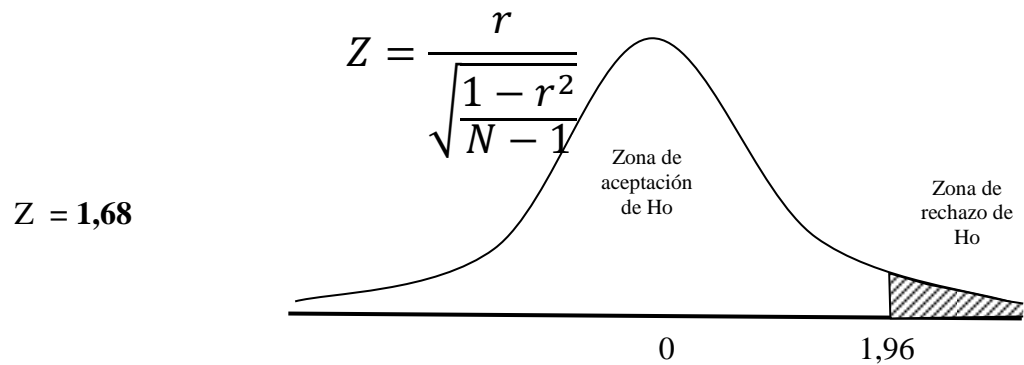
5) **Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación

del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $Z_c = 1,96$ .

**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba  $Z$  calculada.

$$r = 0,155$$

$$n = 115$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $Z = 1,68$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de aceptación de  $H_0$ , luego no rechazamos la hipótesis nula; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,155$  es correlación positiva no significativa, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que una correlación significativa entre capacidad pedagógica del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

## Hipótesis específica 2

### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No existe una correlación significativa entre la emocionalidad del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

**$H_a$ :** Existe una correlación significativa entre la emocionalidad del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación)**

### 2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 %

**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ( $n$  es mayor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución  $Z$  de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación

del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $Z_c = 1,96$ .

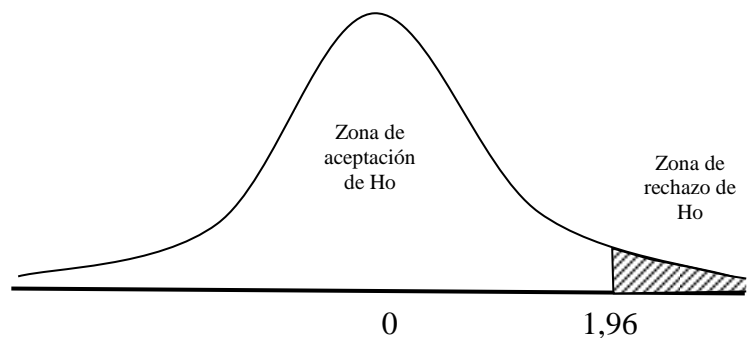
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba  $Z$  calculada.

$$r = 0,227$$

$$n = 115$$

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-1}}}$$

$$Z = 2,91$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $Z = 2,91$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,227$  es de correlación positiva baja, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe una correlación significativa entre la emocionalidad del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

### Hipótesis específica 3

#### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No existe una correlación significativa entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL-2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

**$H_a$ :** Existe una correlación significativa entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL-2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación)**

#### 2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 %

**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ( $n$  es mayor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución  $Z$  de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la

región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $Z_c = 1,96$ .

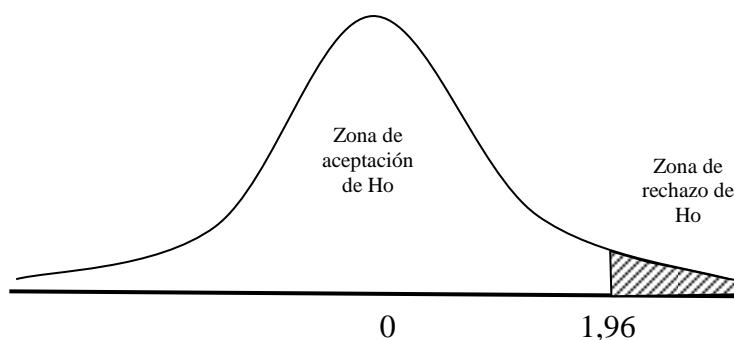
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba  $Z$  calculada.

$$r = 0,476$$

$$n = 115$$

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-1}}}$$

$$Z = 5,78$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $Z = 5,78$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,476$  es de significativa correlación positiva, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe una correlación significativa entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

#### **Hipótesis específica 4**

##### **1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):**

**$H_0$ :** No Existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales del desempeño docente a con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

**$H_a$ :** Existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales del desempeño docente a con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación)**

##### **2) Determinación si la prueba es unilateral o bilateral**

La hipótesis alterna indica que la prueba es unilateral de una cola.

**3) Especificación del nivel de significación:** Para efectos de la presente investigación se ha determinado  $\alpha = 0,05$ ; asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia el nivel de confiabilidad es de 95 %

**4) Selección del estadístico de prueba:** Un estadístico de prueba es una cantidad numérica que se calcula a partir de los datos de una muestra y que se utiliza para tomar una decisión de rechazar o no la hipótesis nula. Como la muestra es grande ( $n$  es mayor a 30), aplicaremos el estadístico de prueba de diferencias de medias con la distribución  $Z$  de correlaciones.

**5) Regla de decisión:** Una regla de decisión es un enunciado que indica la condición según el cual se acepta o rechaza la hipótesis nula, para el cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo. Así para  $\alpha = 0,05$  (nivel de significación del 5%) encontramos en la tabla de probabilidades normales el coeficiente crítico  $Z_c = 1,96$ .

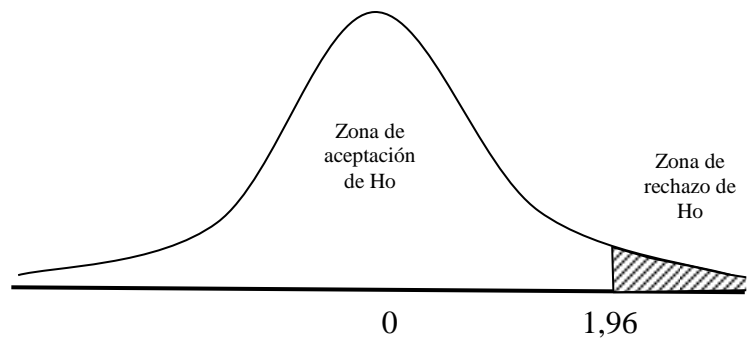
**6) Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Con los datos que se tiene calculamos el estadístico de prueba  $Z$  calculada.

$$r = 0,255$$

$$n = 115$$

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-1}}}$$

$$Z = 2,82$$



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $Z = 2,82$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,255$  es de correlación positiva y baja, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL-2019.



### 4.3 Discusión de resultados

En este capítulo presentamos la confrontación de la situación problemática formulada con los referentes bibliográficos, la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

#### **Contrastación con los Referentes Bibliográficos**

Los resultados presentados y analizados a través de la estadística descriptiva e inferencial en el capítulo IV tienden a evidenciar una correlación directa entre las dos variables de la investigación; este fenómeno se puede observar en el cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 03), el valor de  $r = 0,15$  nos indica que correlación positiva no significativa entre capacidad pedagógica del docente y liderazgo de los estudiantes.

En el cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 04), el valor de  $r = 0,227$  nos indica que existe una correlación baja y positiva entre emocionalidad del docente y liderazgo de los estudiantes.

En el cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 05), el valor de  $r = 0,476$  nos indica que existe una correlación significativa y positiva entre responsabilidad del docente y liderazgo de los estudiantes.

En el cuadro de interpretación del índice de correlación (Cuadro N° 06), el valor de  $r = 0,255$  nos indica que existe una correlación baja y positiva entre relaciones interpersonales del docente y liderazgo de los estudiantes.

Según Escobar, como facilitador del aprendizaje el docente debe realizar un cambio sustantivo en su vieja didáctica. No más decirle al joven lo que tiene que saber, sino instrumentarlo para que aprenda solo y en grupo de pares, y acompañarlo mientras ello se hace posible. Debe convertir el aula en un lugar privilegiado para que los niños y jóvenes manejen instrumentos y equipos y

operen sobre los objetos; para que reflexionen sobre lo que ven y aprenden en todas partes; para que procesen y sistematicen la gran cantidad de información que recogen cada día; para que la juzguen y para que las conclusiones a que lleguen informen su modo de actuar.

En tal sentido, es entendible la importancia de desarrollar una adecuada investigación, que no solo sea relevante para la comunidad científica sino para la población en general, es necesario que el desempeño docente se de en términos óptimos.

#### **Contrastación de Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis**

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $Z = 3,93$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  que es la zona de rechazo, luego rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,345$  es de correlación positiva y baja, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que existe correlación significativa entre el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.

#### **4.4 Aporte de investigación**

El resultado y producto de nuestra investigación tiene una importancia teórico científico, pues se trata de una contribución al desarrollo científico, como se ha señalado el descubrimiento de una significativa correlación entre desempeño docente y liderazgo de los estudiantes, nos servirá de base para postular una investigación explicativa que permitirá observar cómo afecta el desempeño del docente en la formación de liderazgo de los estudiantes. Además, el presente trabajo de investigación tiene una importancia práctica, ya que los resultados del

estudio permiten tomar medidas correctivas para mejorar el desempeño docente en la formación de los estudiantes.

## CONCLUSIONES

Existe una correlación significativa entre el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. Como se tiene el valor de  $Z = 3,93$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  con coeficiente de  $r = 0,345$  de correlación baja y positiva.

No existe una correlación significativa entre capacidad pedagógica del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. Como se tiene el valor de  $Z = 1,68$  en el gráfico se ubica a la izquierda de  $Z_c = 1,96$  con coeficiente de  $r = 0,155$  es de correlación no significativa y positiva.

Existe una correlación significativa entre la emocionalidad del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. Como se tiene el valor de  $Z = 2,91$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  con coeficiente de  $r = 0,227$  es de correlación positiva y baja.

Existe una correlación significativa entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. Como se tiene el valor de  $Z = 5,78$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  con coeficiente de  $r = 0,476$  es de significativa correlación positiva.

Existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019. Como se tiene el valor de  $Z = 2,82$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $Z_c = 1,96$  con coeficiente de  $r = 0,255$  es de correlación positiva y baja.

## **RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS**

- 1.** Se recomienda a los directivos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL, incidan en trabajar la capacidad pedagógica, para lograr de esta manera su desempeño docente más óptimo en sus aulas, la misma que permitirá mejorar el liderazgo de sus estudiantes.
- 2.** Se sugiere a los directivos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL desarrollar charlas psicológicas para mejorar en los docentes, en relación a la formación de liderazgo en los estudiantes de la facultad a través de las sesiones de aprendizajes que desarrollan, lo que permitirá mejorar la formación integral del estudiante.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA**

1. Calero, M. (1998). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima: Edit San Marcos.
2. Hernández, R. y otros. (2015). *Metodología de la investigación*. Colombia: McGraw-Hill.
3. Tamayo, J. (2003). *Estrategias para diseñar y desarrolla proyectos de investigación en ciencias de la salud*. Edit. Mundo Científico en salud. Lima.
4. Cáceres, P., Lorenzo, M. & Sola, T. (2009). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva. *Bordón. Revistade pedagogía*, 61 (1), 109-130. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968992>
5. Escobar, J. & Bonilla, F. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología de la Universidad El Bosque*, 9 (1), 51-67
6. Gross, M. & Stiller, L. (2015) Contribución de la técnica del grupo focal al cercamiento a la percepción estudiantil sobre accesibilidad en el entorno universitario. *Actualidades Investigativas en Educación de la Universidad de Costa Rica*, 15 (1), 1-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44733027002>
7. Lorenzo, M., Cáceres, P., Aznar, I., Hinojo, F. & Trujillo, J. (2011). Aportaciones actuales del liderazgo estudiantil en el contexto italiano: la Universidad de Bolonia. *Educatio Siglo XXI*, 29 (2), 313-332. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3719924>
8. Zúñiga, E. (2010). *Percepciones acerca del liderazgo de un directivo desde un enfoque micro político. Un estudio de caso de una I.E. Pública*. (Tesis inédita de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

# **ANEXO**

**ANEXO N°01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**



**MATRIZ DE CONSISTENCIA****TÍTULO: EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DE SUS ESTUDIANTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO UNHEVAL-2019**

<i>PROBLEMA</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>HIPÓTESIS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>INDICADORES</i>
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo el desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL-2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo la capacidad pedagógica del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?</li> <li>• ¿Cómo la emocionalidad del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?</li> <li>• ¿Cómo la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?</li> <li>• ¿Cómo las relaciones interpersonales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL-2019.</p> <p><b>.Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar si la capacidad pedagógica del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> <li>• Evaluar si la emocionalidad del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> <li>• Evaluar si la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> <li>• Evaluar si las relaciones interpersonales del desempeño docente se correlaciona con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una correlación significativa entre el desempeño docente a con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una correlación significativa entre capacidad pedagógica del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> <li>• Existe una correlación significativa entre la emocionalidad del desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> <li>• Existe una correlación significativa entre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en el desempeño docente con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> <li>• Existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales del desempeño docente a con el liderazgo de sus estudiantes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, UNHEVAL- 2019.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p><b>Variable 2:</b> LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades pedagógicas</li> <li>• Emocionalidad</li> <li>• Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Generativo punitivo</li> <li>• Generativo nutritivo</li> <li>• Racional</li> <li>• Emotivo libre</li> <li>• Emotivo dócil</li> <li>• Emotivo indocil</li> </ul>

**ANEXO N°02  
INSTRUMENTOS**

## DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante la información que usted brinde es muy importante y será utilizada en forma confidencial y anónima.

1 = Nunca	2 =Casi nunca	3 = De vez en cuando	4 =Casi siempre	5= Siempre
-----------	---------------	----------------------	-----------------	------------

CAPACIDADES PEDAGOGICAS					
1 Demuestra que domina la temática en su curso	1	2	3	4	5
2 Sus clases sean interesantes	1	2	3	4	5
3.Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	1	2	3	4	5
4.Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	1	2	3	4	5
5 .Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	1	2	3	4	5
6 .Sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	1	2	3	4	5
EMOCIONALIDAD					
7 .Se nota que todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	1	2	3	4	5
8 .Genera en los l estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	1	2	3	4	5
9 .Motiva con el tl tema que va a tratar.	1	2	3	4	5
10 .Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	1	2	3	4	5
11.Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	1	2	3	4	5
12 .Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
13.Realiza proyectos de investigación educativo	1	2	3	4	5
14.Cumple con el horario de clase establecido	1	2	3	4	5
15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	1	2	3	4	5
16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	1	2	3	4	5
17 .Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	1	2	3	4	5
18 .Se nota que planifica sus sesiones de clase secuencial mente	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES					
19..Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	1	2	3	4	5
20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	1	2	3	4	5
21. Propicia un ambiente adecuado	1	2	3	4	5
22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	1	2	3	4	5
23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	1	2	3	4	5
24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	1	2	3	4	5

### EVALUACION DE LIDERAZGO

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando.

Nº	EVALUACION	VALORACION									
1	¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	¿Eres severo(a) y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	¿Te sientes inseguro (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	¿Eres autoritario (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	¿Eres resentido (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**ANEXO N°03  
VALIDACIÓN DE  
INSTRUMENTOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Agustín Rojas Flores Especialidad: Matemática y Física

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad pedagógica	1. Demuestra que domina la temática en su curso	4	4	4	4
	2. Sus clases son interesantes	4	4	4	4
	3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	4	4	4	4
	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	4	4	4	4
	5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	4	4	4	4
Emocionalidad	6. Sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	4	4	4	4
	7. Se nota que todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	4	4	4	4
	8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	4	4	4	4
	9. Motiva con el tema que va a tratar.	4	4	4	4
	10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y	4	4	4	4
	11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	4	4	4	4
	12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	4	4	4	4
Responsabilidad	13. Realiza proyectos de investigación educativo	4	4	4	4
	14. Cumple con el horario de clase establecido	4	4	4	4
	15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	4	4	4	4
	16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	4	4	4	4
	17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	4	4	4	4
	18. Se nota que planifica sus sesiones de clase secuencial mente	4	4	4	4
	19. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	4	4	4	4

Relaciones interpersonalidad	20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	4	4	4	4
	21. Propicia un ambiente adecuado	4	4	4	4
	22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4	4	4	4
	23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	4	4	4	4
	24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO - PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Agustín Rojas Flores Especialidad: Matemática y Física

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Tipo de liderazgo	1. ¿Criticas lo que te rodea?	4	4	4	4
	2. ¿Te preocupas por los demás?	4	4	4	4
	3. ¿Confrontas con la realidad?	4	4	4	4
	4. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	4
	5. ¿Originas conflictos sin querer?	4	4	4	4
	6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	4	4	4
	7. ¿Te gusta amenazar?	4	4	4	4
	8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	4	4	4
	9. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	4
	10. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	4
	11. ¿Sientes envidia por los demás?	4	4	4	4
	12. ¿Te gusta orientar a otros?	4	4	4	4
	13. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	4
	14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4	4
	15. ¿Solicitas y brindas información?	4	4	4	4
	16. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	4	4	4	4
	17. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
	19. ¿Eres autoritario (a)?	4	4	4	4
	20. ¿Te agrada proteger y orientar?	4	4	4	4
	21. ¿Tomas interés en aprender?	4	4	4	4
	22. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	4



23. ¿Eres resentido (a)?	4	4	4	4
24. ¿Aceptas todo de los demás?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO  En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI  NO ( )

  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Dra DORIS GIOCONDA GOZMAN SOTO Especialidad: BIOLOGIA QUIMICA

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad pedagógica	1. Demuestra que domina la temática en su curso	4	4	4	4
	2. Sus clases son interesantes	4	4	4	4
	3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	4	4	4	4
	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	4	4	4	4
	5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	4	4	4	4
Emocionalidad	6. Sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	4	4	4	4
	7. Se nota que todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	4	4	4	4
	8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	4	4	4	4
	9. Motiva con el tema que va a tratar.	4	4	4	4
	10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y	4	4	4	4
	11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	4	4	4	4
	12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	4	4	4	4
Responsabilidad	13. Realiza proyectos de investigación educativo	4	4	4	4
	14. Cumple con el horario de clase establecido	4	4	4	4
	15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	4	4	4	4
	16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	4	4	4	4
	17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	4	4	4	4
	18. Se nota que planifica sus sesiones de clase secuencial mente	4	4	4	4
	19. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	4	4	4	4

Relaciones interpersonalidad	20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	4	4	4	4
	21. Propicia un ambiente adecuado	4	4	4	4
	22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4	4	4	4
	23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	4	4	4	4
	24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. DORIS GIOCONDA GUZMAN SOTO Especialidad: BIOLOGIA Y QUIMICA

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Tipo de liderazgo	1. ¿Criticas lo que te rodea?	4	4	4	4
	2. ¿Te preocupas por los demás?	4	4	4	4
	3. ¿Confrontas con la realidad?	4	4	4	4
	4. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	4
	5. ¿Originas conflictos sin querer?	4	4	4	4
	6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	4	4	4
	7. ¿Te gusta amenazar?	4	4	4	4
	8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	4	4	4
	9. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	4
	10. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	4
	11. ¿Sientes envidia por los demás?	4	4	4	4
	12. ¿Te gusta orientar a otros?	4	4	4	4
	13. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	4
	14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	3	4	4
	15. ¿Solicitas y brindas información?	4	4	4	4
	16. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	4	4	4	4
	17. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
	19. ¿Eres autoritario (a)?	4	4	4	4
	20. ¿Te agrada proteger y orientar?	4	4	4	4
	21. ¿Tomas interés en aprender?	4	3	4	4
	22. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	4

23. ¿Eres resentido (a)?	4	4	4	4
24. ¿Aceptas todo de los demás?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: Hg. Maria Tarazona Alvarez

Especialidad: Psicología Educativa

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Tipo de liderazgo	1. ¿Criticas lo que te rodea?	4	4	4	4
	2. ¿Te preocupas por los demás?	4	4	4	4
	3. ¿Confrontas con la realidad?	4	4	4	4
	4. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	4
	5. ¿Originas conflictos sin querer?	4	4	4	4
	6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	4	4	4
	7. ¿Te gusta amenazar?	4	4	4	4
	8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	3	4	4
	9. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	4
	10. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	4
	11. ¿Sientes envidia por los demás?	4	4	4	4
	12. ¿Te gusta orientar a otros?	4	4	4	4
	13. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	4
	14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4	4
	15. ¿Solicitas y brindas información?	4	4	4	4
	16. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	4	4	4	4
	17. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
	19. ¿Eres autoritario (a)?	4	4	4	4
	20. ¿Te agrada proteger y orientar?	3	4	4	4
	21. ¿Tomas interés en aprender?	4	4	4	4
	22. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	4

23. ¿Eres resentido (a)?	4	4	4	4
24. ¿Aceptas todo de los demás?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: Mg. María Trazzona Skimo. Especialidad: Psicología Educativa.

**"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad pedagógica	1. Demuestra que domina la temática en su curso	4	4	4	4
	2. Sus clases son interesantes	4	4	4	4
	3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	4	4	4	4
	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	4	4	4	4
	5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	4	4	4	4
Emocionalidad	6. Sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	4	4	4	4
	7. Se nota que todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	4	4	4	4
	8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	4	4	4	4
	9. Motiva con el tema que va a tratar.	4	4	4	4
	10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y	4	4	4	4
	11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	4	4	4	4
	12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	4	4	4	4
Responsabilidad	13. Realiza proyectos de investigación educativo	4	4	4	4
	14. Cumple con el horario de clase establecido	4	4	4	4
	15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	4	4	4	4
	16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	4	4	4	4
	17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	4	4	4	4
	18. Se nota que planifica sus sesiones de clase secuencial mente	4	4	4	4
	19. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	4	4	4	4



Relaciones interpersonalidad	20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	4	4	4	4
	21. Propicia un ambiente adecuado	4	4	4	4
	22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4	4	4	4
	23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	4	4	4	4
	24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Firma y sello del experto

Relaciones interpersonalidad	20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	4	4	4	4
	21. Propicia un ambiente adecuado	4	4	4	4
	22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4	4	4	4
	23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	4	4	4	4
	24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y sello del experto



# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ

## ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del experto: MG. SEBASTIAN CAMPOS MEZA Especialidad: MATEMATICA Y FISICA

*"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Tipo de liderazgo	1. ¿Criticas lo que te rodea?	4	4	4	4
	2. ¿Te preocupas por los demás?	4	4	4	4
	3. ¿Confrontas con la realidad?	4	4	4	4
	4. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	4
	5. ¿Originas conflictos sin querer?	4	4	4	4
	6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	4	4	4
	7. ¿Te gusta amenazar?	4	4	4	4
	8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	4	4	4
	9. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	4
	10. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	4
	11. ¿Sientes envidia por los demás?	4	4	4	4
	12. ¿Te gusta orientar a otros?	4	4	4	4
	13. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	4
	14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4	4
	15. ¿Solicitas y brindas información?	4	4	4	4
	16. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	4	4	4	4
	17. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
	19. ¿Eres autoritario (a)?	4	4	4	4
	20. ¿Te agrada proteger y orientar?	4	4	4	4
	21. ¿Tomas interés en aprender?	4	4	4	4
	22. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	4

23. ¿Eres resentido (a)?	4	4	4	4
24. ¿Aceptas todo de los demás?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma y sello del experto**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Cecilia Vila Carbajal Valladares Especialidad: Biología y Química

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad pedagógica	1. Demuestra que domina la temática en su curso	4	4	4	4
	2. Sus clases son interesantes	4	4	4	4
	3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	4	4	4	4
	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	4	4	4	4
	5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	4	4	4	4
Emocionalidad	6. Sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	4	4	4	4
	7. Se nota que todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	4	4	4	4
	8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	4	4	4	4
	9. Motiva con el tema que va a tratar.	4	4	4	4
	10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y	4	4	4	4
	11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	4	4	4	4
	12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.	4	4	4	4
Responsabilidad	13. Realiza proyectos de investigación educativo	4	4	4	4
	14. Cumple con el horario de clase establecido	4	4	4	4
	15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	4	4	4	4
	16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	4	4	4	4
	17. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	4	4	4	4
	18. Se nota que planifica sus sesiones de clase secuencial mente	4	4	4	4
	19. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos	4	4	4	4

Relaciones interpersonalidad	20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses	4	4	4	4
	21. Propicia un ambiente adecuado	4	4	4	4
	22.-Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4	4	4	4
	23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	4	4	4	4
	24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma y sello del experto**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Hg. Elicilda Uta Casbajal Valladares Especialidad: Biología Química

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Tipo de liderazgo	1. ¿Criticas lo que te rodea?	4	4	4	4
	2. ¿Te preocupas por los demás?	4	4	4	4
	3. ¿Confrontas con la realidad?	4	4	4	4
	4. ¿Actúas en forma natural?	4	4	4	4
	5. ¿Originas conflictos sin querer?	4	4	4	4
	6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	4	4	4	4
	7. ¿Te gusta amenazar?	4	4	4	4
	8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	4	4	4	4
	9. ¿Te gusta analizar y orientar?	4	4	4	4
	10. ¿Te agrada ser entusiasta?	4	4	4	4
	11. ¿Sientes envidia por los demás?	4	4	4	4
	12. ¿Te gusta orientar a otros?	4	4	4	4
	13. ¿Eres severo(a) y exigente?	4	4	4	4
	14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	4	4	4	4
	15. ¿Solicitas y brindas información?	4	4	4	4
	16. ¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	4	4	4	4
	17. ¿Te gusta culpar a las personas?	4	4	4	4
	18. ¿Te sientes inseguro (a)?	4	4	4	4
	19. ¿Eres autoritario (a)?	4	4	4	4
	20. ¿Te agrada proteger y orientar?	4	4	4	4
	21. ¿Tomas interés en aprender?	4	4	4	4
	22. ¿Te gusta estar alegre?	4	4	4	4

23. ¿Eres resentido (a)?	4	4	4	4
24. ¿Aceptas todo de los demás?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



**Firma y sello del experto**





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMENEGILDO VALDIZAN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760 - Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 16:00h, del día 07 DE FEBRERO DE 2020 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Agustin Rufino ROJAS FLORES  
Dr. Jesús Arturo ORTIZ MOROTE  
Mg. Doris Gioconda GUZMAN SOTO

Presidente  
Secretario  
Vocal

Asesor de tesis: Mg. Sebastian CAMPOS MEZA (Resolución N° 01875-2019-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Don, Rafael Walter YARANGA VALLADOLID.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DE SUS ESTUDIANTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO UNHEVAL - 2019".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DI. E. C. I. S. E. I. S. (16)  
Equivalente a B.U.E.N.O., por lo que se declara A.p.r.o.b.a.d.o.  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 17:00 P.M. horas de 07 de febrero de 2020.

  
PRESIDENTE  
DNI N° 27674140

  
SECRETARIO  
DNI N° 09356302

  
VOCAL  
DNI N° 22415329

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 15: Bueno

(Resolución N° 0421-2020-UNHEVALEPG)

*Ao. Universitario 601-607. Ciudad Universitaria - Pabellón V Bloque "A" 2do. piso  
Telf. 514760*

## AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACION PERSONAL

**Apellidos y Nombres:** Rafael Walter YARANGA VALLADOLID

**DNI:** 20025909

**Correo electronico:** ryv2003@hotmail.com

**Celular:** 949750569

**Oficina:**

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

**Grado Académico Obtenido**

**MAESTRO**

**Título de la tesis:** EL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO DE SUS ESTUDIANTES EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO UNHEVAL-2019

**Tipo de acceso que autoriza el autor:**

MARCAR X	CATEGORIA DE ACCESO	DESCRIPCION DE ACCESO
<input checked="" type="checkbox"/>	PUBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo a cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico" a través de la presente autorizo de manera gratuita al repositorio institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "restringida", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1año

2años

3años

4años

Luego del periodo señalado por usted(es) automáticamente la tesis pasará de acceso público.

Fecha De Firma

  
FIRMA DEL AUTOR