

Vega Garcia De Chauca, J. E., Olivos Jimenez, L. M., y Domínguez Yauri, L. C. (2025). La incidencia del liderazgo en el desempeño docente de una universidad privada de Huaraz: aporte del estudiante. En R. Simbaña Q. (Coord). *Educación Integral. Perspectivas Multidimensionales y Nuevas Fronteras del Aprendizaje (Volumen I)*. (pp. 59-79). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.274.c442>



Capítulo 3

La incidencia del liderazgo en el desempeño docente de una universidad privada de Huaraz: aporte del estudiante

Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca, Luis Marcelo Olivos Jimenez, Lorena Carla Domínguez Yauri

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de incidencia del reconocimiento del liderazgo en el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes en una universidad privada –Huaraz 2023, el método de investigación fue inductivo-deductivo el tipo de investigación fue básica descriptiva, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal, La población para el presente estudio estuvo conformada por 808 estudiantes de una universidad privada, el método de muestreo probabilísticos elegido fue el muestreo Aleatorio simple, y la muestra en estudio estuvo constituida por 260 estudiantes determinados de la población. Para el Análisis estadístico se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov el cual determino que los datos no tienen una tendencia normal. Se obtuvo como resultado que existe incidencia entre el liderazgo en el desempeño docente el Sig. (bilateral) = 0.000 y el Rho Spearman fue de 0.875, que sugiere una intensidad fuerte lo que refleja que el liderazgo es de suma importancia para que el desempeño docente sea óptimo.

Palabras clave:

Reconocimiento; Desempeño Docente; Liderazgo.

Introducción

Todo docente merece ser reconocido socialmente por su desempeño y mucho mejor por sus estudiantes, dejando huella en el aula por el buen liderazgo para impartir de manera significativa los procesos de enseñanza aprendizaje. El buen docente merece ser valorado y reconocido por su trayectoria profesional, acciones que servirán para mejorar la enseñanza aprendizaje.

Según el Banco Mundial de Desarrollo Sostenible (2019), menciona que los profesores en Finlandia son valorados y admirados por padres, estudiantes y el representante de la institución educativa, eso ayuda a que posean mayor independencia y profunda dosis de motivación esta carrera es eminentemente vocacional que necesita métodos, actitudes y virtudes de las que no todos tienen, y esto ayuda a ser un buen docente teniendo una extraordinaria inteligencia emocional, ser un individuo ecuánime, con amplitud de habilidades, empatía y transmitir valores, tener comprensión benéfica para percibir lo que le puede pasar a un individuo y que no huyan de los detalles de angustia, disposición para sacar lo mejor de uno mismo y del otro, sobre todo querer y amar al estudiante.

Ministerio de Educación (2019), La Evaluación del Desempeño Docente se realizó con **éxito** a nivel **nacional**: se evaluó a 15 831 docentes de un total de 16 600 docentes cumplían con las exigencias para ser evaluados (95 %). Cabe demostrar que los 769 docentes que no fueron evaluados por causas imprevistas, de fuerza mayor o ajenas a su voluntad, serán incluidos en el 2019 en la Evaluación Original del Segundo Tramo de la Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente. Del total evaluados, 432 docentes desaprobaron la EDD, de los cuales 2 pertenecían al Ciclo I. Entre los desaprobados, 244 se encontraban trabajando en II. EE. del espacio urbano y 188, en II. EE. de la zona rural.

En la ciudad de Apurímac teniendo en cuenta la Ley Universitaria 30220, los docentes fueron honrados y reconocidos por el representante de la Universidad, por lograr la mejor calificación en la valoración del Desempeño Docente de la universidad Nacional Micaela Bastidas en el periodo académico 2022-I, asignada a los educandos de esta institución predilecta de saberes, de acuerdo al informe indicado por el área estadística de la dirección de proyección y presupuesto tal es así que los profesores se consideran con mayor firmeza por ser reconocidos en su desempeño. Así mismo en el Reglamento del Profesorado 24029 en el art. 116 indica que al docente se reconoce por su labor académica mediante Felicitaciones, diplomas, medallas al mérito cuando se trata de gobiernos locales y medalla al mérito pedagógico cuando se trata del Ministerio de Educación donde aumentan su Autoestima personal y profesional.

El desempeño docente basado en la realización de sus labores de manera óptima según lo que exige la sociedad actual y la Ley Universitaria 30220

vinculando el saber específico y complejo con el fin de lograr la satisfacción de los estudiantes y la eficacia del desempeño en la enseñanza – aprendizaje de los profesores, el desempeño docente se encuentra vinculado con la calidad pedagógica, estudios realizados al respecto destacan la necesidad de evaluar a los docentes en su desempeño profesional, con la finalidad de poder estar a la vanguardia a los retos que deben enfrentarse el día a día.

Asimismo, en la Resolución N°121-2019-CUR-Universidad Nacional del Santa, Manifiesta que el desempeño docente se identifica por ser un proceso continuo y propicia la reflexión sobre los logros de los educadores, es sistemático porque requiere planificación y organización, también se basa a evidencias porque se sustenta pruebas además es orientada al mejoramiento con un plan de mejora del desempeño docente en la clase.

En la ciudad de Chimbote según Transparencia en la universidad tecnológica del Perú (2017), señala que conceden reconocimiento por el desempeño docente mediante incentivos y son otorgados de acuerdo al logro del proceso de evaluación docente institucional, la cual se encuentra dentro del nivel salarial indicado, les hace meritorio de firmeza y confianza en su enseñanza aprendizaje el cual fortalece su autoestima.

Resolución del Consejo Universitario.N°051 (2022), manifiesta que, en la UCV de la ciudad de Huaraz, hacen reconocimiento al desempeño docente con una evaluación por cada semestre donde consideran puntajes por su carpeta del docente, observación de clase realizado por una comisión y una evaluación por los estudiantes el cual tiene un mayor peso porcentual donde los docentes se hacen merecedores de certificados, carga laboral tal es así que el docente puede asegurar su continuidad en su labor y se sienten con mucha más confianza y con ello el docente se siente valorado y con una autoestima firme.

En realidad, existen leyes y reglamento que establecen que el desempeño docente merece ser valorado, así como la ley del Profesorado N°24029 en capítulo IV-X artículo 13,38 art. 116 y la ley universitaria 30220 donde mencionan que los docentes deben ser reconocidos mediante premiaciones por su buen desempeño académico realizado mediante una evaluación por los estudiantes y comisiones de las entidades educativas el cual les hace sentir con más firmeza su profesionalismo. Por medio de la percepción de los estudiantes se puede apreciar los criterios para reconocer al docente en cuanto a la investigación, liderazgo y su desempeño en el aula.

Después de todo lo mencionado que ha servido para la recolección de datos se ha considerado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la incidencia entre Liderazgo y desempeño docente según percepción de los estudiantes en una universidad privada –Huaraz 2023? Y para dar respuesta a la pregunta planteada se ha considerado los siguientes objetivos: Determinar la incidencia entre el liderazgo

y desempeño docente, según los estudiantes en una universidad privada –Huaraz 2023. Asimismo, se ha considerado como Objetivos específicos: describir el nivel de liderazgo de los docentes en una universidad privada, determinar el nivel del desempeño de los docentes en una universidad privada, describir la relación entre el liderazgo y el desarrollo personal del docente, describir la relación entre el liderazgo y la preparación del aprendizaje para los estudiantes, describir la relación entre el liderazgo y apoyo a la gestión de los docentes en una universidad privada.

Revisión de Literatura

Estudios previos acerca de Liderazgo y el desempeño docente

Para la investigación se tomó en cuenta diversas investigaciones que reflejan la importancia del liderazgo y el desempeño docente, en estudios realizados por Ñahui (2021). Este estudio se propuso analizar la relación entre el Liderazgo y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Tambobamba, durante el año 2018. Se trata de una investigación cuantitativa básica, utilizando un enfoque hipotético-deductivo y un diseño correlacional no experimental. La muestra consistió en 179 estudiantes seleccionados de un total de 404, provenientes de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Civil y Administración. Los resultados revelan un valor P de “Sig.” de 0,000, que es inferior al umbral de significancia de 0,05, lo que proporciona evidencia estadística sólida para apoyar la hipótesis de una relación significativa. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es de 0,716, indica una correlación positiva alta. Con un nivel de confianza del 95%, se confirma que existe una relación positiva entre el Liderazgo y el Desempeño Docente en la universidad estudiada. En conclusión, se establece que hay una relación directa y significativa entre ambos factores en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Tambobamba.

Ordóñez (2021), en su estudio realizado en Ecuador, manifestó que las instituciones educativas son evaluadas continuamente sobre su desempeño docente, haciendo necesario explorar los estilos de liderazgo que los docentes deben desarrollar. El estudio identifica que la falta de liderazgo en tareas educativas y administrativas afecta el desempeño laboral. Su objetivo es analizar la relación entre liderazgo y desempeño laboral para diseñar un plan de mejora en liderazgo para los docentes de bachillerato en las instituciones fiscales del Cantón Santa Elena. Utilizando un enfoque mixto con alcance correlacional y método deductivo, se recolectaron datos cualitativos y cuantitativos. La investigación,

realizada con entrevistas y encuestas analizadas con el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5x Corta y un Cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral, concluye que existe una relación coherente entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, según las perspectivas de directivos y docentes.

Laredo y Contreras (2021), realizaron una investigación para identificar el grado de liderazgo transformacional en las autoridades de la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo, basado en la percepción de los docentes. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y descriptivo, utilizó el cuestionario MLQ de Bass y Avolio para la recolección de datos. De una población de 823 docentes, se seleccionó una muestra de 150 mediante muestreo no probabilístico por cuotas. Los resultados indicaron que el 46,7% de los docentes perciben un alto nivel de liderazgo transformacional, seguido por un 32% que lo percibe como regular, 12% como bajo, 6,7% como muy alto y 2,7% como muy bajo. La conclusión es que, según la percepción de los docentes, las autoridades universitarias predominantemente exhiben un alto nivel de liderazgo transformacional.

Ortiz (2021), el estudio examina la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente, con el objetivo de desarrollar un programa de motivación para mejorar el rendimiento en el Centro de Educación Técnico Productivo N°002 “Tumbes” durante 2020. Se empleó una metodología descriptiva y de corte transversal, utilizando cuestionarios aplicados a 36 docentes, con una muestra no probabilística intencional por conveniencia, ya que se incluyó a toda la población docente. Los resultados indicaron que 14 docentes tienen un desempeño bajo, 13 tienen un desempeño regular, lo que representa un 75% de la muestra (27 docentes), evidenciando un nivel general de desempeño bajo. Esto confirma la relación entre la motivación y el desempeño, y justifica la propuesta de implementar un programa de motivación laboral para mejorar el desempeño de los docentes en esta institución.

Sin embargo, Huamán (2023), en su tesis doctoral titulado Aprendizaje organizacional y competencias digitales de los docentes en la percepción de los estudiantes de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación, Pucallpa 2020, cuantitativo, de tipo no experimental con un diseño transeccional correlacional, de esta forma la población tuvo una identificación muestral, en donde 132 educandos de la carrera Ciencias de la Comunicación-UNU, utilizando como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario concluyendo que no hay una correspondencia reveladora entre el estudio organizacional de los docentes y diferentes perspectivas de su competitividad digital en la percepción de los alumnos de la carrera Universitaria de Ciencias de la Comunicación, ya que, el resultado -0.280 revela una correlación indirecta baja y el valor Sig.= 0.022 muestra que el resultado es revelador.

Parra (2024), este estudio investigó cómo el liderazgo docente influye en el desempeño pedagógico en la Unidad Educativa Sagrada Familia de Ambato durante el primer trimestre del ciclo académico 2023-2024. El problema principal es la comprensión insuficiente de cómo el liderazgo afecta áreas cruciales como la creación de material didáctico, la preparación de clases y la evaluación del avance estudiantil. El liderazgo docente es esencial para mejorar el desempeño pedagógico al brindar orientación, estimular la reflexión en la planificación y ofrecer retroalimentación. No obstante, el potencial del liderazgo a menudo no se aprovecha completamente, limitando su impacto en las prácticas docentes. La investigación sugiere un modelo de liderazgo enfocado en la gestión pedagógica y en la participación activa de los docentes. También identifica obstáculos, como el uso excesivo de verbalismo y enfoques tradicionales, que dificultan la implementación de métodos innovadores. El estudio emplea encuestas para recoger datos y muestra que el liderazgo docente tiene una gran influencia en la planificación y ejecución de clases, revelando una relación significativa entre liderazgo y desempeño pedagógico y sugiriendo que fortalecer el liderazgo puede mejorar la calidad educativa.

Se realizó estudios sobre Liderazgo y desempeño del docente: El papel mediador de la motivación y el compromiso en Asia 2019 donde utilizaron un modelado lineal jerárquico con una muestra de maestros, $n = 266$ integrados en 55 equipos de escuelas secundaria y concluyeron en su estudio que se suma al conocimiento del liderazgo transformacional y los mecanismos psicológicos en la escuela, basado en un enfoque de múltiples niveles. Nuestros hallazgos sugieren que la orientación del líder opera en múltiples niveles y se relaciona con el desempeño de un maestro (Bazán, 2021).

Se realizó un estudio sobre el perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía en España 2019 esta investigación tuvo como metodología del tipo descriptivo y de relación, utilizándose un cuestionario aplicado a 216 estudiantes, el cual concluyó que al perfil de un buen docente universitario se le concede mucha jerarquía en el desarrollo de la personalidad del docente, porque se da valor a las cualidades personales, como una actitud positiva y calidad humana consientes a seguir por futuros docentes (Alonso, 2019). Así mismo el estudio realizado al reconocimiento del trabajo docente en Uruguay 2022 para su metodología tomó en cuenta la base de datos procedente por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, su muestra fue de 4.734 participantes siendo representativa de la docencia inmediata e indirecta, comprendiendo los niveles de inicial hasta la media primaria del sector público y privado, concluyendo que el reconocimiento admite desarrollar los análisis calculados en la carga docente para destacar beneficios de autoafirmación en el encargo (Rivero & Ferrando, 2022).

Estudio realizado en Piura por el investigador, Sánchez (2019), los resultados, evaluados usando el coeficiente de correlación de Pearson (0,77) y el coeficiente de determinación R^2 (0,59), mostraron una fuerte correlación positiva directa y alta entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional docente. Por otro lado, estudios realizados por Villafuerte (2023) los resultados revelaron una correlación directa de $r = 0,775$ entre liderazgo del director y la preparación para el aprendizaje, quedando demostrado que a un buen nivel de liderazgo le corresponde un buen nivel de preparación para el aprendizaje; a un deficiente nivel de liderazgo le corresponde un deficiente nivel de preparación para el aprendizaje.

Definición de Líder

Zevallos (1970), el líder docente es aquel que tiene la capacidad de guiar, dirigir, motivar, inspirar y apoyar a otros en el contexto educativo. Por otro lado, Kusnir (2022), define qué el docente líder es aquel que origina correcciones necesarias para verificar los objetivos de la entidad, orienta con visión a mediano/largo plazo, comunica e innova.

Definición de desempeño docente

Encinas (1934), el desempeño docente como el conjunto de competencias y habilidades que un profesor despliega en el proceso educativo para alcanzar los objetivos de enseñanza y aprendizaje. Para Chiroque (2006) & Chiavenato (2018), definen que el desempeño es la acción práctica de una persona que elabora compromisos esenciales a su trabajo, cargo u oficio.

Enfoques que sustentan el Liderazgo

Zevallos (1964), quien tuvo un pensamiento crítico y transformador, basado en el conductismo, argumentó que un líder debe actuar con integridad y honestidad. Lo que implica que los educadores deben asumir roles activos en el liderazgo educativo, no solo guiando a sus estudiantes, sino también contribuyendo al desarrollo y mejora continua del entorno escolar.

Enfoques que sustentan el desempeño docente

Encinas (1911), en su teoría sobre el desempeño señaló que el docente es aquel que guía y acompaña al estudiante en su desarrollo personal académico y social, para ello el docente debe tener una sólida formación académica con conocimientos profundos sobre las enseñanzas que imparte con sus educandos, además tuvo un pensamiento humanista manifestando que el docente debe tener habilidades pedagógicas para promover el desarrollo integral del educando con una mente crítica preparándoles para que participen activamente en el progreso de la sociedad y en cuanto a su pensamiento psicológico indicó que el docente debe comprender las necesidades, motivación y las barreras que puedan estar enfrentando en su aprendizaje sus educandos. Por otro lado, Rizo (1999) señaló que un docente universitario para ser **reconocido** por los estudiantes debe tener

dominio temático, buen trato, buena formación académica, ser persistente, y su enseñanza debe ser con valores, ser investigador y saber solucionar problema.

Materiales y Método

El método de investigación fue inductivo-deductivo, el tipo de investigación fue descriptiva, de nivel cuantitativo, con diseño no experimental transversal

La población para el presente estudio estuvo conformada por 560 estudiantes de la Universidad, el método de muestreo probabilísticos elegido fue el muestreo Aleatorio simple, por medio de la muestra en estudio de 260 estudiantes determinados de la población.

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov considerando que se tiene una población mayor a 50 estudiantes, para determinar se realizó una prueba paramétrica para contrastar la hipótesis de investigación.

Se tomó en cuenta los valores éticos:

1. Código de Ética de la Función Pública (Perú) Ley 27815 del 12.08.2002.
2. Código de Ética de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (Perú). Resolución N° 287 – 2002 del 23.07.2002
3. Código de Ética de la Universidad César Vallejo resolución de consejo universitario N° 0126-2017. Permitted plantear las siguientes conductas éticas:

Beneficencia: Las personas implicadas en el estudio estarán instruidas sobre los objetivos, su participación y el aporte de la investigación.

No maleficencia: durante la investigación se asegura el bienestar de los estudiantes, respetando la integridad de cada uno de ellos sin producir daños ni posibles efectos desfavorables más por el contrario originar el bien informado.

Autonomía y justicia: los individuos que entren en la investigación serán tratados por igual y no habrá ningún tipo de distinción por edad, raza o procedencia.

Resultados

Tabla 1. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo personalidad docente	,164	260	0,000
Apoyo a la gestión	,238	260	0,000
Preparación del aprendizaje en estudiantes	,224	260	0,000
Desempeño docente	,180	260	0,000
Dirigir	,135	260	0,000
Persistencia	,178	260	0,000
Compromiso	,220	260	0,000
Liderazgo	,153	260	0,000

Corrección de la significación de Lillieforsa.

Fuente: elaboración propia

La tabla 1 describe la tendencia de las puntuaciones obtenidas a partir de la aplicación de los instrumentos y bajo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se obtuvo que los datos no tienen una distribución normal (sig.= 0,000), lo que demuestra que las pruebas idóneas son las no paramétricas. Para lo cual se sugiere utilizar la prueba de Rho de Spearman.

Objetivo principal. Determinar la incidencia entre el liderazgo y desempeño docente, según los estudiantes en una universidad privada –Huaraz 2023

Tabla 2. Relación entre el liderazgo y desempeño docente.

Rho de Spearman	Liderazgo
	Coefficiente de correlación
	0,875**
Desempeño docente	Sig. (bilateral)
	0,000
	N
	260

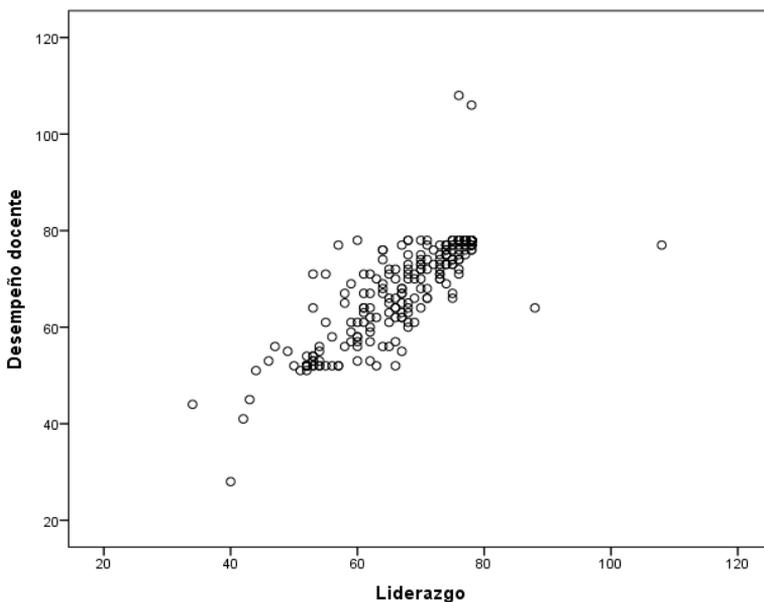
**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). **

Fuente: elaboración propia.

Nota: La Tabla 2 muestra la percepción de los estudiantes acerca de la relación entre el liderazgo y el desempeño docente.

En la tabla 2 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y el desempeño docente el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte (Rho= 0.875). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el desempeño docente y con ello se acepta la hipótesis del investigador.

Figura 1. Diagrama de dispersión entre variables.



Fuente: elaboración propia.

La figura 1 muestra las puntuaciones obtenidas de los participantes el cual refleja una tendencia al centro de la gráfica, lo que demuestra que existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente

Objetivo específico 1

- Determinar el nivel de liderazgo de los docentes en una universidad privada.

Tabla 3. Nivel de Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,4
Regular	90	34,6
Alto	169	65,0
Total	260	100,0

Fuente: elaboración propia.

Nota. La Tabla 3 muestra la percepción de los estudiantes acerca del nivel del Liderazgo docente.

En la tabla 3 se observa según la percepción de los estudiantes que el nivel de mayor preponderancia es alto con un 65%, seguidamente del nivel regular con un 34,6% y por último se obtuvo un nivel bajo con un 0,4%, lo que refleja una aceptación de los estudiantes en el liderazgo docente en una Universidad Privada de Huaraz.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones del liderazgo

Dimensiones	Dirigir		Persistencia		Compromiso	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	0,4	1	0,4	4	1,5
Regular	90	34,6	100	38,5	77	29,6
Alto	169	65	159	61,2	179	68,8
Total	260	100	260	100	260	100

Fuente: elaboración propia.

Nota. La Tabla 4 muestra la percepción de los estudiantes acerca del nivel de las dimensiones del Liderazgo docente

En la tabla 4 se observa según la percepción de los estudiantes que la dimensión con mayor aceptación es el compromiso con un 68,8% en el nivel alto, en cambio la dimensión persistencia alcanzado un nivel regular con 38,5% que difiere de las otras dimensiones y en el nivel bajo la dimensión con mayor porcentaje es el compromiso con un 1,5%.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel del desempeño de los docentes en una universidad privada.

Tabla 5. Nivel de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0,4
Regular	88	33,8
Alto	171	65,8
Total	260	100,0

Fuente: elaboración propia.

Nota. La Tabla 5 muestra la percepción de los estudiantes acerca del nivel del desempeño docente.

En la tabla 5 se observa según la percepción de los estudiantes que el nivel de mayor preponderancia es alto con un 65,8%, seguidamente del nivel regular con un 33,8% y por último se obtuvo un nivel bajo con un 0,4%, lo que refleja una aceptación de los estudiantes en el desempeño docente en una Universidad Privada de Huaraz.

Tabla 6. Nivel de las dimensiones del desempeño de los docentes

Dimensiones	Desarrollo personal docente		Apoyo en la gestión		Preparación para el aprendizaje en estudiantes	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	0,8	1	0,4	1	0,4
Regular	93	35,7	92	35,4	81	31,1
Alto	165	63,5	167	64,2	178	68,5
Total	260	100	260	100	260	100

Fuente: elaboración propia.

Nota. La Tabla 6 muestra la percepción de los estudiantes acerca del nivel de las dimensiones del Desempeño docente.

En la tabla 6 se observa según la percepción de los estudiantes que la dimensión con mayor aceptación es la Preparación para el aprendizaje en estudiantes con un 68,5% en el nivel alto, en cambio la dimensión Desarrollo

personal docente a alcanzado un nivel regular con 35,7% que difiere de las otras dimensiones y en el nivel bajo la dimensión con mayor porcentaje es el Desarrollo personal con un 0,8%.

Objetivo específico 3

Describir la relación del liderazgo docente y el desarrollo personal del docente.

Tabla 7. Relación entre el liderazgo y desarrollo personal docente.

Rho de Spearman	Liderazgo	
	Coefficiente de correlación	0,845**
Desarrollo personal docente	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

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

Fuente: elaboración propia

Nota. La tabla muestra la relación entre liderazgo y desarrollo personal docente.

En la tabla 7 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y la dimensión el desarrollo personal del docente el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte (Rho= 0.845). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el desarrollo personal del docente.

Objetivo específico 4

Describir la relación del liderazgo docente y la preparación del aprendizaje para los estudiantes.

Tabla 8. Relación entre el liderazgo y preparación del aprendizaje para los estudiantes

Rho de Spearman	Liderazgo	
	Coefficiente de correlación	0,824**
Preparación del aprendizaje para los estudiantes	Sig. (bilateral)	0,000
	N	260

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

Fuente: elaboración propia.

Nota. La tabla muestra la relación entre Liderazgo docente y la preparación del aprendizaje para los estudiantes.

En la tabla 8 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y la dimensión preparación del aprendizaje para los estudiantes el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte (Rho= 0.824). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será la preparación del aprendizaje para los estudiantes.

Objetivo específico 5

Describir la relación del liderazgo docente y el apoyo a la gestión de los docentes.

Tabla 9. Relación entre el liderazgo y apoyo a la gestión de los docentes

Rho de Spearman	Liderazgo
	Coeficiente de correlación 0,820**
Apoyo a la gestión de los docentes	Sig. (bilateral) 0,000
	N 260

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

Fuente: elaboración propia.

Nota. La tabla muestra la relación entre el liderazgo y apoyo a la gestión de los docentes.

En la tabla 9 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y la dimensión apoyo a la gestión de los docentes el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte (Rho= 0.820). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el apoyo a la gestión de los docentes.

Discusión

Según el objetivo general que fue determinar la relación entre liderazgo y desempeño docente, según los estudiantes de una universidad privada –Huaraz 2023, se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y el desempeño docente el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte (Rho= 0.875). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el desempeño docente y con ello se acepta la hipótesis del investigador. Estos hallazgos sugieren que tanto el liderazgo y el desempeño docente son factores positivos. En conclusión, los resultados de estos estudios ponen de manifiesto la importancia de considerar tanto el liderazgo y el desempeño docente para mejorar la calidad educativa. Estos hallazgos coinciden con estudios realizados por el autor Nahui (2021), quien pudo demostrar la existencia de una correlación

ya que la significancia fue menor de 0,05, y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,716, se concluye que existe una relación significativa y directa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la universidad. Asimismo, el profesor Encinas (1911), en su teoría sobre el desempeño señaló que el docente es aquel que guía y acompaña al estudiante en su desarrollo personal académico y social, para ello el docente debe tener una sólida formación académica con conocimientos profundos sobre las enseñanzas que imparte con sus educandos, además tuvo un pensamiento humanista manifestando que el docente debe tener habilidades pedagógicas para promover el desarrollo integral del educando con una mente crítica preparándoles para que participen activamente en el progreso de la sociedad y en cuanto a su pensamiento psicológico indicó que el docente debe comprender las necesidades, motivación y las barreras que puedan estar enfrentando en su aprendizaje sus educandos.

Según el objetivo específico 1 se tuvo como resultado que el liderazgo de los docentes según la percepción de los estudiantes se encuentra en el nivel alto en su mayoría (65%), seguidamente del nivel regular con un 34,6% y por último se obtuvo un nivel bajo con un 0,4%, lo que refleja una aceptación de los estudiantes en el liderazgo docente en una Universidad Privada de Huaraz. En cuanto al análisis del nivel de las diversas dimensiones de liderazgo en el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes, la dimensión con mayor aceptación es el compromiso con un 68,8% en el nivel alto, en cambio la dimensión persistencia alcanzado un nivel regular con 38,5% que difiere de las otras dimensiones y en el nivel bajo la dimensión con mayor porcentaje es el compromiso con 1,5%. Estos resultados coinciden con lo obtenido por los autores Laredo y Contreras (2021), quienes encontraron como resultado que el 46,7% de los docentes perciben un alto nivel de liderazgo transformacional. Asimismo, bajo la teoría de Zevallos (1964), quien tuvo un pensamiento crítico y transformador, basado en el conductismo, argumentó que un líder debe actuar con integridad y honestidad.

Según el objetivo específico 2 Determinar el nivel del desempeño de los docentes en una universidad privada según la percepción de los estudiantes que el nivel de mayor preponderancia es alto con un 65,8%, seguidamente del nivel regular con un 33,8% y por último se obtuvo un nivel bajo con un 0,4%, lo que refleja una aceptación de los estudiantes en el desempeño docente en una Universidad Privada de Huaraz. En cuanto al análisis del nivel de las diversas dimensiones del desempeño docente, la dimensión con mayor aceptación es la Preparación para el aprendizaje en estudiantes con un 68,5% en el nivel alto, en cambio la dimensión Desarrollo personal docente alcanzado un nivel regular con 35,7% que difiere de las otras dimensiones y en el nivel bajo la dimensión con mayor porcentaje es el Desarrollo personal con un 0,8%. Estos resultados no coinciden con el estudio realizado en tumbes por el investigador Ortiz (2021) indicó que 14 docentes tienen un desempeño bajo, 13 tienen un desempeño regular, lo que representa un 75%

de la muestra, evidenciando un nivel general de desempeño bajo. Esto respalda la necesidad de implementar un programa de motivación laboral para mejorar el rendimiento docente en la institución. Tal como señaló el profesor Rizo (1999) que un docente universitario para ser reconocido por los estudiantes debe tener dominio temático, buen trato, buena formación académica, ser persistente, y su enseñanza debe ser con valores, ser investigador y saber solucionar problema.

Según el Objetivo específico 3 Describir la relación entre liderazgo y desarrollo personal del docente, se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva y significativa entre Liderazgo y el desarrollo personal del docente el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte ($Rho = 0.845$). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el desarrollo personal del docente. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por el autor Sánchez (2019). en su hallazgo reveló una fuerte correlación positiva directa y alta entre el liderazgo educativo y el desarrollo profesional de los docentes. Por otro lado, estudios realizados por Ordóñez (2021) quien manifestó que las instituciones educativas son evaluadas continuamente sobre su desempeño docente, haciendo necesario explorar los estilos de liderazgo que los docentes deben desarrollar, este estudio concluyó que existe una relación coherente entre el liderazgo y el desempeño laboral, según las perspectivas de directivos y docentes.

Según el Objetivo específico 4 que es determinar la relación entre liderazgo y la preparación del aprendizaje para los estudiantes de una Universidad Privada. Con respecto a la correlación de la dimensión de Liderazgo y la preparación del aprendizaje para los estudiantes existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y la dimensión preparación del aprendizaje para los estudiantes el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte ($Rho = 0.824$). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será la preparación del aprendizaje para los estudiantes. Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Villafuerte (2023), los resultados revelaron una correlación directa de $r = 0,775$ entre liderazgo y la preparación para el aprendizaje, quedando demostrado que a un buen liderazgo le corresponde un buen nivel de preparación para el aprendizaje; a un deficiente nivel de liderazgo le corresponde un deficiente nivel de preparación para el aprendizaje. Por otro lado, Parra (2024) quien pudo demostrar la existencia de una relación significativa entre liderazgo y desempeño pedagógico y sugiriendo que fortalecer el liderazgo puede mejorar la calidad educativa.

Según el Objetivo específico 5, Describir la relación entre liderazgo y apoyo a la gestión de los docentes, se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo y la dimensión apoyo a la gestión de los docentes el cual está representado por Sig. = 0,000 y con una intensidad fuerte ($Rho = 0.820$). Lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el apoyo a la gestión de los docentes. Estos resultados coinciden con estudios realizados en Lima

por Huamani (2024) quien demostró una relación directa significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica, respaldada por el análisis del coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de significancia de 0,00, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, mostrando un coeficiente de 0,795**. Estos resultados demuestran que el liderazgo cumple una función trascendental dentro del desempeño docente ya que se busca mejorar la calidad educativa dentro de la institución.

Conclusiones

Primera. Se pudo concluir que existe relación entre el Liderazgo y el desempeño docente (Sig. = 0,000; Rho= 0.875) esto debido a que el Liderazgo puede influir de manera positiva o negativa en el desempeño del docente.

Segunda. Se concluyó que el liderazgo de los docentes es de un nivel alto el cual refleja una aceptación de los estudiantes, además la dimensión con mayor aceptación es el compromiso con un nivel alto, en cambio la dimensión persistencia alcanzó un nivel regular que varía de las otras dimensiones.

Tercera. Se pudo evidenciar que el desempeño docente obtuvo un nivel alto, de mayor preponderancia, lo que refleja una aceptación de los estudiantes en el desempeño docente en una Universidad Privada de Huaraz. Asimismo, la dimensión con mayor aceptación es la Preparación para el aprendizaje en estudiantes con un nivel alto, en cambio la dimensión Desarrollo personal docente alcanzó un nivel regular y en el nivel bajo la dimensión con mayor porcentaje es el Desarrollo personal con un 0,8%.

Cuarta. Se pudo concluir que existe relación entre el Liderazgo y la dimensión el desarrollo personal del docente (Sig. = 0,000; Rho= 0.845) lo que demuestra que ha mejor liderazgo mayor será el desarrollo personal del docente.

Quinta: Se pudo concluir que existe relación entre el Liderazgo y la dimensión preparación del aprendizaje para los estudiantes (Sig. = 0,000; Rho= 0.824) lo que manifiesta que ha mejor liderazgo mayor será la preparación del aprendizaje para los estudiantes.

Sexta. Se concluyó que existe relación entre el Liderazgo y la dimensión apoyo a la gestión de los docentes el cual está representado por (Sig. = 0,000; Rho= 0.820) lo que indica que ha mejor liderazgo mayor será el apoyo a la gestión de los docentes.

Referencias

- Alonso, P. (2019). El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía. *Perfiles educativos*, 41(164), 65-81.
- Bazán, C. (2021) *Liderazgo transformacional docente y desarrollo de la expresión oral en los estudiantes de cuarto grado, Huamachuco, 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo].
- Encinas, J. (1911) *Pensamiento Educativo De José Antonio Encinas*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Encinas, J. (1934) *La escuela nueva*. Imprenta Minerva Sagastegui.
- Huamán, E. (2023). *Aprendizaje organizacional y competencias digitales de los docentes en la percepción de los estudiantes de la carrera profesional de ciencias de la comunicación, 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Ucayali].
- Kusnir, N. (2022) El docente como líder en la institución educativa. <https://docer.com.ar/doc/5vsn81c>
- Laredo-Cárdenas, R. I., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica*, 7(3), 121-126. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.3.1155>
- Ley 30220. (2014). Ley Universitaria. Congreso de la República.
- Ministerio de Educación. (2019). *Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2018*.
- Ñahui Quispe, W. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba-2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac].
- Ordóñez Sequera, N. J. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales de cantón Santa Elena* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
- Ortiz-Cabrera, A. M., Hidalgo-Hidalgo, B. A, Salinas-La-Torre, E. R., & Negrón-Oliva, O. E. (2022). Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del centro de educación técnico productivo n° 002 tumbes, 2020. *Prohominum*, 3(1), 288-314. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0057>.
- Parra Real, S. P. (2024). *El liderazgo docente y su relación con el desempeño pedagógico del profesorado* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica].
- Rivero, L., & Ferrando, F. (2022). El reconocimiento del trabajo docente en Uruguay: nuevos enfoques y evidencias. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 13(1), 5-22.
- Rizo, H. (1999). Evaluación del docente universitario. *Revista Electrónico-Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1).

- Sánchez Pluas, E. M. (2019). *El liderazgo educativo y su relación con el desarrollo profesional docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre” Ventanas*, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Villafuerte Salas, E. (2023). *Liderazgo del director y preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa “Ricardo Palma” de Marcona en el año 2016* [Tesis de Maestría, Universidad San Luis Gonzaga].
- Zevallos, H. (1964). *Teoría del Líder Horacio Legado de un Líder*. Flasco Andes.
- Zevallos, H. (1970). *Los Esclavos de Corbata: realidad, protesta y pedido del magisterio peruano*. Editor: Círculo de Estudios M.L. Lenín.

The incidence of leadership in the teaching performance of a private university in Huaraz: Student's contribution

O impacto da liderança no desempenho docente em uma universidade privada em Huaraz: contribuição dos alunos

Jenny Elizabeth Vega Garcia De Chauca

Universidad César Vallejo | Huaraz | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-2367-9373>
jvegach21@ucvvirtual.edu.pe
jennychimbote@yahoo.es

Doctora en Educación-Universidad Cesar Vallejo, Maestra en Contabilidad-Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Contador Público-Universidad San Martín de Porres-Lima; Líneas de Investigación y Aplicación del Conocimiento (LGAC).

Luis Marcelo Olivos Jiménez

Universidad César Vallejo | Huaraz | Perú
<https://orcid.org/0000-0003-2678-9380>
lolivos@ucv.edu.pe
lushoky_01@hotmail.com

Magister en Psicología Educativa, Docente de Investigación en la Universidad César Vallejo - Chimbote, con código: P0086225 reconocido por Concytec. Con título en Ingeniería Informática y de sistemas.

Lorena Carla Dominguez Yauri

Universidad César Vallejo | Huaraz | Perú
<https://orcid.org/0000-0002-4943-0357>
ldominguezy@ucv.edu.pe
lorenady9@gmail.com

Magister en Auditoría y Gestión Pública en la Universidad Católica Benedicto XVI, con Título de Licenciada en Economía de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, laboro como asistente de la Dirección de Investigación sede Huaraz Universidad Cesar Vallejo.

Abstract

The main objective of this study was to determine the level of incidence of leadership recognition in teaching performance, according to the perception of students in a private university -Huaraz 2023, the research method was inductive-deductive, the type of research was basic descriptive, with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, The population for this study consisted of 808 students of a private university, the probability sampling method chosen was simple random sampling, and the sample under study consisted of 260 students determined from the population. For the statistical analysis, the Kolmogorov-Smirnov normality test was applied, which determined that the data do not have a normal tendency. The result was that there is an incidence between leadership and teaching performance, the Sig. (bilateral) = 0.000 and the Rho Spearman was 0.875, which suggests a strong intensity, reflecting that leadership is of utmost importance for optimal teaching performance. Keywords: Recognition; Teacher Performance; Leadership.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo principal determinar o nível de incidência do reconhecimento da liderança no desempenho docente, de acordo com a percepção dos alunos em uma universidade privada-Huaraz 2023, o método de investigação foi indutivo-dedutivo, o tipo de investigação foi descritivo básico, com uma abordagem quantitativa, com um desenho transversal não experimental, a população para o presente estudo foi conformada por 808 alunos de uma universidade privada, o método de amostragem probabilística escolhido foi a amostragem aleatória simples, e a amostra em estudo foi constituída por 260 alunos determinados da população. Para a análise estatística, foi aplicado o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov, que determinou que os dados não têm uma tendência normal. O resultado foi que há uma incidência entre liderança e desempenho docente, o Sig. (bilateral) = 0,000 e o Rho Spearman foi 0,875, o que sugere uma forte intensidade, refletindo que a liderança é de extrema importância para o desempenho docente ideal.

Palavras-chave: Reconhecimento; Desempenho do professor; Liderança.