

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA
PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA,
UNIVERSIDAD NACIONAL, CHACHAPOYAS - 2023.**

Autora: Bach. Celida Vasquez Bautista

Asesor: Dr. Edwin Gonzales Paco

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres que fueron mi fortaleza en todo momento, por brindarme su apoyo desinteresadamente, ayudándome a cumplir mis anhelos.

A mis hermanos por las frases de aliento y ser perseverante con mis anhelos y por estar siempre presentes en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

A los alumnos de enfermería de la UNTRM, por apoyarme voluntariamente y consentir obtener la información y así concluir el presente estudio.

A las autoridades de la FACISA, por las facilidades brindadas para la recolección y registro de datos.

Al Dr. Edwin Gonzales Paco, por sus consejos acertados para culminar con éxito la investigación.

A todos aquellos que de alguna manera ayudaron a concluir del presente estudio.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Jorge Luis Maicelo Quintana Ph.D.

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de Investigación

Dr. Yshoner Antonio Silva Díaz

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas-2023 del egresado Bach. Colida Vasquez Bautista de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 15 de Julio de 2024


Firma y nombre completo del Asesor
Dr. Edwin Francisco Páez

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS
(RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 135-2023-UNTRM-VRAC/FACISA)



Dra. Gladys Bernardita León Montoya

Presidenta



Ms. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez

Secretaria



Lic. María Esther Saavedra Chinchayán

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
ANEXO EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
INGENIERO, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Liderazgo y docencia docente desde la perspectiva del estudiante de ingeniería,
Universidad Nacional, Chachapoyas - 2023

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Celina Vasquez Bautista
de la Escuela Profesional de Ingeniería

con correo electrónico institucional 4174838972@untram.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 03 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 19 de Agosto del 2024


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

REPORTE TURNITIN

TNT9 - LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL, CHACHAPOYAS - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%

Bladys Bernardita León Montoya
Bladys Bernardita
León Montoya.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 29 de Agosto del año 2024, siendo las 11:00 horas, el aspirante: Vasquez Bautista Celida, asesorado por Dr. Edwin Gonzalez Pasa defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia () la Tesis titulada: Liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional Chachapoyas 2022, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dra. Galaxys Bernadita León Montoya

Secretario: Mrs. Sonia Celestina Huelgas Gutierrez

Vocal: Lic. María Esther Samuella Chinchayán

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (X) por Unanimidad (Y) / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	vii
REPORTE TURNITIN.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	20
2. Tipo de investigación.....	20
2.1 Diseño de la investigación.....	20
2.1.1. Población.....	20
2.1.2. Muestra.....	21
2.1.3. Muestreo.....	22
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento.....	22
2.2.1. Técnicas.....	22
2.2.2. Instrumentos.....	22
2.3. Procedimiento y presentación de datos.....	24
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Relación entre el liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	26
Tabla 2. Liderazgo docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.	27
Tabla 3. Desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	28
Tabla 4. Liderazgo docente según sexo y edad desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	29
Tabla 5. Desempeño docente según sexo y edad desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	30

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 01: Operacionalización de variables	44
ANEXO 02: Cuestionario de Liderazgo docente.....	46
ANEXO 03: Cuestionario de desempeño docente.....	49
ANEXO 04: Consentimiento informado.....	52
ANEXO 05: Tabla 6: Liderazgo docente según dimensiones desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	53
ANEXO 06: Tabla 7: Desempeño docente según dimensiones desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	53
ANEXO 07: Tabla 8: Liderazgo docente según ciclo desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	54
ANEXO 08: Tabla 9: Desempeño docente según ciclo desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.....	54
ANEXO 09: Formulario en Google Sites.....	55
ANEXO 10: Link del formulario Google Sites.....	57

RESUMEN

Investigación cuantitativa, de nivel relacional, prospectivo, transversal y analítico; tuvo como fin: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional Chachapoyas – 2023. La población muestral fue de 104 estudiantes. Los datos se recolectaron mediante una encuesta, haciendo uso de instrumentos ya validados y confiables como el cuestionario de liderazgo docente (validez = 87.4% y confiabilidad = 0.988) y el cuestionario de desempeño docente (validez = 89% y confiabilidad = 0.92). Los datos se analizaron con el SPSS - V27. Resultados: el 49% (51) de estudiantes percibieron que los docentes presentaron un liderazgo alto con desempeño docente alto, 25% (26) liderazgo medio con desempeño docente alto, 16.3% (17) liderazgo medio con desempeño docente medio y 4.8% liderazgo medio con desempeño docente medio. Además, el 53.8% (56) de estudiantes percibieron un liderazgo docente alto, 43.3% (19) medio y el 2.9% (3) bajo. De igual forma el 74% (77) percibió un desempeño docente alto, 22.1% (23) medio y 3.8% (4) bajo. La hipótesis se contrastó mediante el Chi cuadrado donde $X^2 = 48.566$; $gl=4$; $p = 0.000$. En conclusión, las variables en estudio se relacionan entre sí, aceptándose la hipótesis alterna.

Palabras claves: Liderazgo docente, desempeño docente, perspectiva del estudiante.

ABSTRACT

Quantitative, relational, prospective, transversal and analytical research; The purpose was to: Determine the relationship that exists between leadership and teaching performance from the perspective of the Nursing student, Universidad Nacional Chachapoyas - 2023. The sample population was made up of 104 students. The data were collected through a survey, using already validated and reliable instruments such as the teacher leadership questionnaire (validity = 87.4% and reliability = 0.988) and the teacher performance questionnaire (validity = 89% and reliability = 0.92). The data were analyzed with SPSS - V27. Results: 49% (51) of students perceived that teachers presented high leadership with high teaching performance, 25% (26) medium leadership with high teaching performance, 16.3% (17) medium leadership with medium teaching performance and 4.8% leadership average with average teaching performance. Furthermore, 53.8% (56) of students perceived high teacher leadership, 43.3% (19) medium, and 2.9% (3) low. Likewise, 74%(77) perceived high teaching performance, 22.1%(23) average, and 3.8%(4) low. The hypothesis was tested using Chi square where $X^2 = 48.566$: $df=4$; $p = 0.000$. In conclusion, the variables under study are related to each other, accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Teacher leadership, teacher performance, student perspective.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se dice que el desempeño docente en las universidades es fundamental para la implementación exitosa del proceso enseñanza-aprendizaje, así que, el 50% de docentes universitarios tienen un desempeño regular, aunque un 35% alto y está relacionado directamente con el desempeño académico (Calla, 2019, p.7). Sin embargo, el problema actual es que existen varias dificultades en el entorno académico, que reflejan el bajo liderazgo docente, ante ello los estudiantes de enfermería al vivir esta realidad diaria, no están contentos con la enseñanza de sus mentores conllevando a tener una baja perspectiva hacia ellos, donde decaen las expectativas sobre las enseñanzas, tomando poco interés en las clases, bajo rendimiento académico, no adquieren de manera adecuada los nuevos conocimientos, etc (Espino, et al, 2023. p. 5).

Internacionalmente refieren que, las actividades educativas son aspectos fundamentales, ya que alrededor existen un sin fin de variables, que de alguna manera reflejan el sistema educativo; bajo este contexto la acción del docente constituye la unidad estructural para la comprensión y trazabilidad de las actividades educativas dentro del contexto formativo (Woitschach, 2019, p. 19). A la vez, los profesores trabajan individual o grupalmente para así dar soluciones y crear nuevos ambientes de enseñanza para sus pupilos; por lo tanto, el liderazgo docente es el pilar fundamental del cambio y calidad educativa con eficiencia y eficacia (Martínez, et al, 2020, p. 8). Cabe reiterar que aproximadamente, 63 millones de catedráticos a nivel internacional, han puesto evidente las dificultades de los esquemas educativos, ampliando las desigualdades en educación, reluciendo la falta de preparación, mucho más si es educación a distancia donde el 68% de maestros recibió capacitación en cuanto al uso de las TIC, todos los docentes deben capacitados para aplicar las nuevas competencias digitales y pedagógicas, y así poder enseñar con diferentes metodologías de aprendizaje (UNESCO, 2020. p. 2).

Se debe afirmar que el mundo pedagógico ha cambiado en el ámbito universitario, con carencias hacia una evaluación permanente de desempeño docente y liderazgo, principalmente ejecutando labores académicas con los estudiantes, donde se verá reflejado la capacidad y habilidad que tiene el docente de ejercer las tareas como líder, motivando, inspirando, persuadiendo y dirigiendo a sus estudiantes para cumplir sus metas y tener un futuro prometedor y mucho más en el área de salud que demanda de

mayor compromiso, esto a la vez influirá en un desempeño docente alto, demostrando la preparación de cada tema desarrollado (Leiva & Vásquez, 2019, p. 14).

En América Latina se debe optimizar el desempeño laboral de los catedráticos, es de gran importancia recalcar que el liderazgo es uno de los elementos que ayuda a una relación positiva y mejora el ambiente laboral en más del 90% de universidades a nivel latinoamericano. Pero lamentablemente es otra la realidad, aún se evidencia deficiencias en el desempeño del docente, donde aún prima los conocimientos teóricos, el mismo que es considerado como una problemática social y un estancamiento del progreso científico (Rodríguez, 2019, p. 14).

Ante estas situaciones es recomendable que las altas autoridades directivas de dichas instituciones solucionen estas dificultades de manera conjunta con los maestros, donde se debe realizar la promoción e intercambio de materiales y estrategias de enseñanza – aprendizaje, realizar más reuniones de apoyo docente, compartir los modos de evaluación, para mejorar considerablemente el desempeño y liderazgo docente, su calidad profesional y competencia laboral (Woitschach, 2019, p. 108).

Ante las deficiencias académicas en más del 55% y 45% de liderazgo docente, se debe brindar retroalimentación, capacitaciones, ya que al momento de la elección de un docente un examen no refleja el desempeño del mismo. Además, estos educadores deben tener una formación constante que les permita desarrollar herramientas de reflexión crítica y sistemática sobre su actuar educativo, permitiéndole identificar sus áreas débiles, y actualizar sus conocimientos y preparación de manera permanente para mejorar su desempeño y liderazgo, no adquirir un grado académico solo por estudiar (Martínez, et al, 2020. p. 7).

Los aspectos más importantes que debe tener en cuenta un docente para ser líder es incentivar a todo su grupo de estudiantes universitarios para conseguir un objetivo común, ser grandes profesionales, un docente líder es aquel que inspira, motiva, enseña con paciencia, logra ver los lados débiles y busca estrategias para fortalecer todo el equipo. A la vez es necesario que en ámbito de la práctica estudiantil en enfermería se debe compartir experiencias y tips de cómo lograr realizar las distintas actividades o procedimientos en el campo clínico, desarrollar el lado humano y estos se sientan

comprometidos, no solo van a lograr la empatía con sus compañeros ayudándolos mutuamente, sino también con las personas o pacientes en las instituciones de atención que se desempeñen. Por ello los estímulos constantes, van a propiciar mayor confianza y seguridad en los estudiantes, quienes sin dudar van a ir calificando una alta perspectiva de su desempeño y liderazgo que transmiten sus docentes y serán recordados toda la vida (Adetunji, 2024. p. 4).

En el contexto peruano según estudios realizados el 58% de los docentes reflejaron una baja perspectiva de liderazgo a sus estudiantes, mientras que el 59% tuvieron un desempeño docente básico inicial, en la cual los docentes universitarios no poseen estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje para desarrollar clases entendibles, no organizan a tiempo lo que van a enseñar en sus horarios de clases, además presentan problemas para evaluar los aprendizajes adquiridos de manera integral. El rendimiento académico es fundamental para que los estudiantes una vez egresados puedan desempeñarse exitosamente en sus ámbitos laborales (Sánchez, 2020, p. 5).

En relación a los estudiantes de enfermería, según estudios realizados a nivel nacional se identificó un rendimiento académico bajo; claro está que al inicio hay un gran número de estudiantes que ingresan pero en el camino se van quedando de ciclo, llegando a concluir un número reducido, este fenómeno se da debido a diferentes situaciones, donde muchos estudiantes tienen problemas personales, deficiencia de recursos económicos, muchos se auto mantienen trabajando y estudiando, llegan tarde, no entregan trabajos académicos a tiempo, ocasionando un deterioro de compromiso; manifestándose en el bajo rendimiento académico y el docente no tiene ni la mínima idea de lo que está pasando (Vargas, 2018. p. 15).

En un estudio realizado en la provincia de Chachapoyas, previa opinión de los universitarios de algunas carreras, incluido enfermería, demostraron que los docentes realizan el uso de espacio adecuado, pero sin planificación. A la vez encontraron debilidades en la selección de contenido, metodología para realizar la clase, elaboración de materiales didácticos, coordinación con colegas, mecanismos de revisión y evaluación, donde los porcentajes bajos varían solamente de 5 a 15% de toda la opinión estudiantil. Frente a esta realidad es importante mejorar estos aspectos que impiden que los docentes brinden una mejor calidad de formación universitaria y se logre la mayor satisfacción del

alumnado, también las autoridades deben fortalecer y dar solución a las deficiencias que aún persisten del desempeño docente, sin descuidar lo que se ha logrado hasta la actualidad (Tapia & Marino, 2017).

Durante el tiempo de permanencia en los claustros universitarios, se ha observado que algunos estudiantes de Enfermería expresaron malestar e incomodidad del liderazgo y que hacer docente, de sus enseñanzas, indicando que los docentes imparten clases poco dinámicas, aburridas, conllevando a un bajo entendimiento; además se observó preferencias con algunos estudiantes, muchas veces por delegados de aula. Por otro lado, cierto número de estudiantes manifestaron que los docentes no poseen vocación de enseñanza, tienen incapacidad para dirigir, son impuntuales en sus horarios de clase, no ofrecen confianza, dejan sobrecarga de tareas, los mismos estudiantes desarrollaron sus clases mediante exposiciones en diapositivas, además no inspiran confianza, permiten que los estudiantes tomen decisiones importantes en el aula por la falta de preparación al momento de brindar sus clases. Estas situaciones conllevan a tener una baja perspectiva tanto del liderazgo y desempeño docente desde la mirada del alumnado, del cual manifestaron no estar aprendiendo de buena manera con muchos de los docentes de la universidad.

De acuerdo a lo mencionado en líneas anteriores se formuló la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas - 2023?. Con el objetivo de: Determinar la relación entre el liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023. Como objetivos específicos: -Identificar el liderazgo docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería. -Identificar el desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería. - Caracterizar a la población objeto de estudio. La hipótesis alterna fue: Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023.

El presente estudio servirá para mejorar o mantener el liderazgo y que hacer docente según percepción del alumno, recalcar a los docentes que sigan mejorando cada vez más su liderazgo y su desempeño o su labor docente, para que de esta manera forme también

estudiantes competitivos, comprometidos en el desarrollo académico y en su mejora continua.

A la vez servirá para trabajar directamente con los docentes y así mejorar el clima institucional, mejorar sus capacidades de docente, promoviendo un liderazgo democrático en beneficio de la formación y aprendizaje del estudiante.

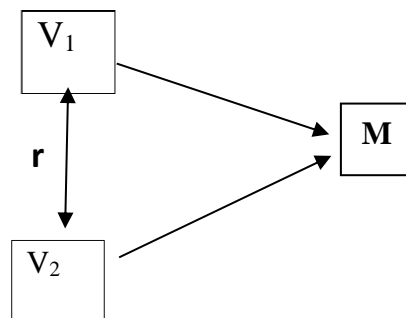
II. MATERIAL Y MÉTODOS.

2. Tipo de investigación:

Investigación cuantitativa (por que los datos se cuantificaron estadísticamente); relacional (se relacionó las variables en estudio); de tipo: Observacional (porque no se efectuó ninguna intervención de las variables y la información consignada reflejó su proceso natural); prospectivo (el registro de datos lo proporcionaron los estudiantes); transversal (se aplicó el instrumento una sola vez); analítico (el análisis estadístico fue bi-variado) (Supo, 2020, pp. 3 - 23).

2.1. Diseño de investigación

Tuvo un diseño relacional, representado por:



Donde:

M = Estudiantes de enfermería

V₁ = Liderazgo docente

V₂ = Desempeño docente

r = Relación

Método de estudio.

Fue Hipotético-deductivo. (Puebla, 2020, pp. 4 - 7).

2.1.1. Población.

Población general:

Constituido por 133 alumnos de Enfermería, FACISA, UNTRM.

Cuadro 1. Distribución de estudiantes por ciclos, semestre académico 2023-II.

Estudiantes por ciclos	Total
II - ciclo	27
IV - ciclo	28
VI - ciclo	20
VIII - ciclo	29
X - ciclo	29
TOTAL	133

Nota: DAYRA UNTRM - 2023 - II

- Criterios de inclusión.

- Alumnos de ambos sexos de Enfermería - UNTRM del II, IV, VI y VIII ciclo matriculados en el año 2023 - II.
- Estudiantes que brindaron consentimiento informado.

- Criterios de exclusión.

- Alumnos que no asistieron con regularidad
- Alumnos inhabilitados o que hayan abandonado el ciclo de estudios
- Estudiantes de Enfermería del X ciclo del internado clínico 2023 - II

2.1.2. Población / Muestral:

Gracias al criterio de selección, la población/muestral fue conformado de 104 estudiantes.

Estudiantes de enfermería por ciclos	Total
II - ciclo	27
IV - ciclo	28
VI - ciclo	20
VIII - ciclo	29
TOTAL	104

Fuente: DAYRA UNTRM - 2023 – II

2.1.3. Muestreo:

No se realizó el muestreo, ya que la muestra fue el total de la población en estudio (Supo, 2020, p. 21).

Variables de estudio.

- Identificación de variable:

V1: Liderazgo docente

V2: Desempeño docente

- Operacionalización de variables

(Anexo 01)

2.2. Técnica e instrumento de recolección de datos.

2.2.1. Técnicas:

Para las dos variables se empleó la encuesta, el mismo que se administró a través del formulario creado en el Google Sites, pero a los estudiantes que no respondieron al formulario se administró la encuesta de forma directa o personalmente, hasta recabar toda la información (Supo, 2020, p. 19).

2.2.2. Instrumentos:

Variable 01: Liderazgo docente:

Se aplicó un cuestionario validado y confiable de 40 ítems diseñadas en la escala de likert: (Calla, 2019, p. 52)

1 =Totalmente en desacuerdo

2 =En desacuerdo

3 =Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 =De acuerdo

5 =Totalmente de acuerdo

Consta de **4 dimensiones** como:

- D1 = Democrático:

Alto = 52 a 70

Medio = 33 a 51

Bajo = 14 a 32

- D2 = Autoritario:

Alto = 23 a 30 Medio = 14 a 22 Bajo = 6 a 13

- D3 = Laissez faire:

Alto = 27 a 35 Medio= 17 a 26 Bajo = 7 a 16

- D4 = Situacional:

Alto = 44 a 60 Medio= 28 a 43 Bajo = 12 a 27

Medición de la variable total: (40 ítems)

Alto = 148 a 200 Medio = 94 a 147 Bajo = 40 a 93

Validez y Confiabilidad

El instrumento liderazgo docente fue validado por Calla (2009) a través de juicio de expertos con un puntaje de 3935, que corresponde al 87.4%: considerando al instrumento como adecuado para su aplicación.

Así mismo el instrumento fue confiable, con un valor de Alfa de Cronbach de 0.988, aplicado en una prueba piloto del 10% de su población (Calla, 2019, p. 52)

Variable 02: Desempeño docente:

El instrumento validado y confiable por Calla (2019) estuvo constituido por 40 ítems diseñadas en la escala de likert:

1 =Totalmente en desacuerdo

2 =En desacuerdo

3 =Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 =De acuerdo

5 =Totalmente de acuerdo

Consta de 5 dimensiones:

- D1 = Capacidades pedagógicas:

Bajo = 15 - 35 Medio = 36 - 55 Alto = 56 - 75

- **D2 = Emocionalidad:**

Bajo = 7-16 Medio= 17-26 Alto = 27-35

- **D3 = Responsabilidad del desempeño de función laboral**

Bajo = 5-11 Medio = 12-17 Alto = 18-25

- **D4 = Relaciones interpersonales**

Bajo = 7-16 Medio= 17-26 Alto = 27-35

- **D5 = Resultados de la labor educativo**

Bajo = 6-13 Medio= 14-22 Alto = 23-30

Medición de la variable total: 40 ítems

Bajo = 40 - 93 Medio = 94 – 147 Alto = 148 – 200

Validez y Confiabilidad

El instrumento de desempeño docente fue validado por Calla (2009) a través de juicio de expertos con un puntaje de 3990, que corresponde al 89.0%: considerando al instrumento como adecuado para su aplicación.

Así mismo la confiabilidad del instrumento tuvo un valor por Alfa de Cronbach = 0.92, el cual fue aplicado en una prueba piloto del 10% de su población (Calla, 2019, p. 55).

2.3. Procedimiento y presentación de datos:

Estuvo constituido de las siguientes etapas:

1. Se eligió el instrumento adecuado para registrar los datos en función a las variables de estudio, para ser aplicados en dos momentos.
2. Se elaboró un formulario en Google Sites para recolectar datos virtualmente.
3. Se pidió apoyo del Decano de la FACISA - UNTRM para ejecutar el trabajo de investigación.

4. Se envió el link del formulario Google Sites a todos los estudiantes para sus respectivas respuestas.
5. Se examinó cada respuesta para verificar el progreso y que estén debidamente contestadas.
6. Se descargó las respuestas del formulario Google Sites en una hoja Excel.
7. Se aplicó la encuesta de forma directa a los estudiantes que no respondieron por el google sites.
8. Finalmente se codificó y tabuló de forma conjunta las encuestas virtuales y presenciales.

2.7. Análisis de datos

Se aplicó el SPSS V-27, la hipótesis se contrastó con la prueba no paramétrica del Ji-cuadrado con una significancia de $\alpha = 0.05$, cuyos resultados se plasmaron en tablas con el programa Excel.

II. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre el liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023.

Liderazgo	Desempeño docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	2	1.9	1	1	0	0	3.0	2.9
Medio	2	2	17	16.3	26	25.0	45	43.3
Alto	0	0.0	5	4.8	51	49.0	56	53.8
Total	4	3.9	23	22.1	77	74.0	104	100

$X^2= 48.566$; $gl = 4$; $p = 0.000 < 0.05$

Nota: Cuestionario de liderazgo docente y cuestionario de desempeño docente

En tabla 01 se puede apreciar que, el 49% (51) de los estudiantes percibieron un liderazgo docente alto con desempeño docente alto, el 25% (26) percibió un liderazgo docente medio con desempeño docente alto, el 16.3% (17) un liderazgo docente medio con desempeño docente medio y 4.8% liderazgo docente alto con desempeño docente medio, el 1.9% un liderazgo docente bajo y 2% medio con un desempeño docente bajo, finalmente el 1% de liderazgo docente bajo con un desempeño docente medio.

La hipótesis fue contrastada con la prueba del Chi-cuadrado donde $X^2= 48.566$: $gl =4$; $p = 0.000 < 0.05$ donde se admitió la H_a (hipótesis alterna), el mismo que muestra una relación altamente significativa entre liderazgo y desempeño docente.

Tabla 2

Liderazgo docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023.

Liderazgo	fi	%
Bajo	3	2.9
Medio	45	43.3
Alto	56	53.8
Total	104	100

Nota: Cuestionario de liderazgo docente

De acuerdo con la tabla 2, del 100% (104) estudiantes encuestados el 53.8% (56) percibieron un liderazgo docente alto, el 43.3% (45) medio y el 2.9% (3) bajo.

Tabla 3

Desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023.

Desempeño docente	fi	%
Bajo	4	3.9
Medio	23	22.1
Alto	77	74.0
Total	104	100

Nota: Cuestionario de desempeño docente

En la tabla 3 se aprecia, del 100% (104) de estudiantes el 74% (77) percibieron un desempeño docente alto, 22.1% (23) medio y 3.9 (4) % bajo.

Tabla 4:

Liderazgo docente según sexo y edad desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023.

	Caracterización de la población (n = 104)	Liderazgo						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Sexo	Masculino	2	7.4	12	44.4	13	48.1	27	100
	Femenino	1	1.3	33	42.9	43	55.8	77	100
Edad	< 20 años	2	4.7	12	27.9	29	67.4	43	100
	20 a 24 años	1	2.0	26	52.0	23	46.0	50	100
	> 25 años	0	0.0	7	63.6	4	36.4	11	100

$X^2= 2.818$; $gl = 2$; $p = 0.244$ = Sexo

$X^2= 7.871$; $gl = 4$; $p = 0.096$ = Edad

Nota: Cuestionario de liderazgo docente

En la tabla 4, se percibe, del 100% de estudiantes de sexo masculino encuestados el 48.1% (13) percibieron un liderazgo docente alto, el 44.4% (12) medio y el 7.4% (2) bajo. Mientras que del 100% de estudiantes de sexo femenino el 55.8% (43) percibieron un liderazgo docente alto, el 42.9% (33) medio y 1.3% (1) bajo.

Así mismo del 100% de estudiantes < 20 años el 67.4% (29) percibieron un liderazgo docente alto, el 27.9% (12) medio y el 4.7% (2) bajo. De igual forma del 100% de estudiantes 20 a 24 años el 52% (26) percibieron un liderazgo docente medio, el 46% (23) alto y el 2% (1) bajo. Mientras que los estudiantes > 25 años el 63.6% (7) percibieron un liderazgo docente medio, el 36.4% (4) alto.

Tabla 5:

Desempeño docente según sexo y edad desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, Universidad Nacional, Chachapoyas – 2023.

Caracterización de la población (n = 104)		Desempeño docente							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Sexo	Masculino	3	11.1	6	22.2	18	66.7	27	100
	Femenino	1	1.3	17	22.1	59	76.6	77	100
Edad	< 20 años	1	2.3	10	23.3	32	74.4	43	100
	20 a 24 años	3	6	10	20	37	74	50	100
	> 25 años	0	0	3	27.3	8	72.7	11	100

$X^2= 5.272$; $gl = 2$; $p = 0.072$ = Sexo

$X^2= 1.547$; $gl = 4$; $p = 0.818$ = Edad

Nota: Cuestionario de desempeño docente

En la tabla 5, se percibe, del 100% de estudiantes de sexo masculino el 66.7% (18) percibieron un desempeño docente alto, el 22.2% (6) medio y el 11.1% (3) bajo. Mientras que las estudiantes de sexo femenino el 76.6% (59) percibieron un desempeño docente alto, el 22.1% (17) medio y el 1.3% (1) bajo.

Así mismo del 100% de estudiantes < 20 años el 74.4% (32) percibieron un desempeño docente alto, el 23.3% (10) medio y el 2.3% (1) bajo. De igual forma los estudiantes 20 a 24 años el 74% (37) percibieron un desempeño docente alto, el 20% (10) medio y 6% (3) bajo. Mientras que los estudiantes > 25 años el 72.7% (8) percibieron un desempeño docente alto, el 27.3% (3) medio.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos encontrados la mitad (49%) de estudiantes percibieron que los docentes tuvieron un liderazgo alto con un desempeño docente alto, y la cuarta parte liderazgo medio y desempeño docente alto (tabla 1), con estos datos se contrastó la hipótesis alterna haciendo uso de estadística del Chi-cuadrado, donde $X^2 = 48.566$; $gl = 4$; $p = 0.000 < 0.05$, el mismo que demuestra relación entre liderazgo y desempeño docente.

La presente investigación es similar a lo hallado por Portillo (2021) que demostró una relación entre liderazgo y desempeño docente $p=0.000$, aceptando la hipótesis alterna. Así mismo es similar a los resultados de Tongo (2021); Nonato (2020); Calla (2019), Vega (2018), Villanueva (2019), Villalba (2019) y Rodríguez (2019) quienes también indicaron la relación de sus variables.

Aunque también existe diferencias significativas de con los resultados de Vargas (2018), de Leiva & Vásquez (2019), donde concluyeron que ninguna de sus variables se relaciona entre sí, posiblemente cada variable debe estar relacionado con otras variables de estudio lo cual amerita seguir investigando y corroborar dichas hipótesis.

Se debe resaltar que, a pesar de haber realizado el presente estudio y demás investigaciones comparadas, en diferentes ámbitos, las semejanzas en los resultados predominantemente son casi similares en su mayoría.

Así mismo los estudiantes indican que, más de la mitad (53.8%) de los docentes tuvieron un liderazgo docente alto y la otra mitad liderazgo medio (Tabla 2), indicando que la mitad de los docentes asumen el liderazgo docente en el aula siendo más democráticos, tolerantes, dispuestos a cambiar, con exigencias propias, guían a su equipo, ofrecen espacios de aprendizaje, saben actuar en momentos difíciles, hacen las cosas de la mejor manera.

Al comparar con los resultados de otros investigadores, este es muy diferente a los resultados de Arroyo (2022) el cual concluyó que el 61.3% tuvieron liderazgo docente regular y 37.5% bueno, muy contrario al presente estudio. así mismo es totalmente diferente a Portillo (2021) quién concluyó que el 44% tuvieron liderazgo docente bajo o

malo, 33% regular y solo 23% bueno. También es diferente a Bazo (2020) donde el 40% de docentes tienen liderazgo moderado, 31.8% alto y 28.2% bajo. Diferente también a Calla (2019) donde el 44.6% tienen un liderazgo medio, 30.4% alto y 25% bajo. Gonzales & Gonzales (2018) indicaron que 65% de docentes tuvieron un liderazgo alto.

De igual forma existen similares resultados con los estudios de Nonato (2020) en la cual predomina el liderazgo docente medio (48.5%) y alto (49.8%). También es similar a Vargas (2018) donde el Liderazgo docente es alto en un 52%. Similar a Leyva (2018) el cual indica un liderazgo docente alto.

A pesar de que todas las investigaciones se realizaron en diferentes escenarios incluido el presente estudio, las diferencias son más predominantes, ya que desde la percepción de los estudiantes el liderazgo democrático parece no existir, en algunos ámbitos de estudio pareciera que los docentes no son tolerantes, no están dispuestos a cambiar, actúan con dificultad en momentos difíciles, pero quieren hacer algunas cosas de la mejor manera.

Según, Gajardo, J., & Ulloa, J. (2018) la teoría pedagógica se adecúa al presente estudio, donde es la más utilizada por los docentes tanto universitarios como no universitarios, en la cual está centrado en 3 grupos: Primero, la “teoría de los rasgos de personalidad” el cual implica las características físicas y psicológicas donde la cualidad del docente está centrada en su eficiencia, quiere decir su forma de ser en función a su preparación pedagógica y formación docente. Segundo, la “teoría del comportamiento del liderazgo” el cual está centrado en los modos de conducta personal en comparación de su equipo, quiere decir que, como líder debe inculcar correctamente a sus seguidores. Tercero, la teoría situacional, basado en como el líder es discreto, convoca a la unidad no conciben actitudes de subordinación.

Así mismo, el liderazgo es considerado como el poder personal con influencia en los demás, basados en las relaciones efectivas. La influencia solo existe entre dos o más personas, en la cual uno cambia intencionalmente el comportamiento de otra o provoca un cambio en el comportamiento de otra. Así que siempre hay un líder influyente y hay líderes influenciados.

De acuerdo con los hallazgos encontrados en el anexo 6, los estudiantes percibieron que los docentes tuvieron un liderazgo alto en las dimensiones: democrático (78.8%) y situacional (68.3%) y un liderazgo medio en las dimensiones: autoritario (54.8%) y Laissez faire (48.1%). Estos hallazgos compatibilizan con los resultados de Leiva & Vásquez (2019) donde el 55% tuvieron liderazgo democrático, 30% autoritario, 15% un liderazgo de laissez faire.

Existen diferencias significativas con los resultados de Morales (2021) quien concluyó indicando que el 40% de docentes tienen un liderazgo autoritario, 30% democrático. Estos resultados son muy diferentes al presente estudio en la cual predominó un alto liderazgo democrático y situacional, y un liderazgo medio en las dimensiones de autoritario 54.8% y laissez faire 48.1%. Así mismo es diferente a Gonzales & Gonzales (2018) donde el 65% de los docentes adoptaron un liderazgo transformacional combinado a 10% de liderazgo autocrático y transformacional, 15% laissez faire. A la vez es diferente a los resultados de Nonato (2020), Bazo (2020) en la cual predomina el liderazgo transformacional (49%) liderazgo de laissez faire (50%). También diferente a Calla (2019) donde solo la mitad de los docentes el 48.2% tiene un liderazgo democrático alto, el 30.7% medio, 21.1% bajo. De igual forma es diferente a los resultados de Vargas (2018) donde predominó el liderazgo autoritario en un 64%, 26% liderazgo de laissez faire y 10% democrático.

Los hallazgos también confirman que casi las tres cuartas partes (74%) de estudiantes percibieron un desempeño alto de los docentes y la cuarta parte de nivel medio, esto quiere decir que sus capacidades pedagógicas y emocionales son altos, además, tienen un alto compromiso en el desarrollo de sus actividades de trabajo, a la vez tienen buenas relaciones interpersonales porque son más comprensivos.

Los resultados tienen una similitud con lo reportado por Tongo (2021) donde encontraron que el 45.8% de los docentes reportaron un excelente desempeño, 33.3% bueno, 16.7% regular. A la vez es similar a los resultados de Leiva & Vásquez (2019) quien reportó un desempeño regular del 78%, el 22% buen desempeño. Mientras que Vargas (2018) encontró que el 70% tienen un desempeño docente bueno, 20% malo y 10% regular. Así mismo, existe una similitud con los resultados de Rodríguez (2019) quien concluyó que el 75% presentó una capacidad docente alto, 20% regular. A la vez

los resultados son diferentes a los estudios de Portillo (2021) que reportó un desempeño docente regular 49% y bajo 35%. Nonato (2020) encontró que el 35.1% de los estudiantes indicaron un desempeño docente muy bueno o alto y 36% bajo. Leiva (2018) reportó un 42% de desempeño docente en proceso y 20% alto.

De igual manera de acuerdo con las dimensiones del desempeño docente, el 75.9% de estudiantes percibieron que los docentes tienen un alto resultado en sus labores, quiere decir que tienen rendimiento y orientación valorativa alta. A la vez el 74.1% alto compromiso para ejercer su oficio, quiere decir que los docentes asisten con puntualidad a sus labores, se actualizan permanentemente, tienen una participación plena de sus actividades, y cumplen cabalmente de sus funciones. EL 72.1% tienen relaciones interpersonales altas, quiere decir que comprenden, dan un buen trato y se preocupan por los problemas de sus alumnos. De la misma forma el 70.2% de estudiantes percibieron que los docentes tienen capacidades educativas altas, quiere decir que tienen un buen dominio de los contenidos de sus temas, tienen capacidad para planificar, tienen buenas estrategias metodológicas, exponen correctamente sus clases, tienen buena formación de valores. A la vez el 67.3% tienen una alta emocionalidad, quiere decir que tienen una buena vocación pedagógica, una alta autoestima y tienen un buen nivel de satisfacción pedagógica. Estos datos se contrastan con los estudios de Leyva (2018) encontrando similitud entre ambos resultados. Así mismo es concordante al resultado de Villanueva (2019) quien reportó que los docentes tienen un desempeño docente y relaciones interpersonales altos en un 70%.

Según, Sigüenza, C. (2021) la teoría del aprendizaje y capacidad docente es la que se adecua al presente estudio, el cual afirma que la práctica - docente no es necesario para el aprendizaje del alumno, pero existen otras condiciones socio-económico-culturales han dado lugar al proceso enseñanza - aprendizaje. Hoy en día gracias al avance tecnológico el desempeño docente es quien permite regular la enseñanza - aprendizaje.

De acuerdo con Valdés, H. (2019) la teoría de la práctica pedagógica, también se adecua al presente estudio, ya que está basado en el desarrollo de las actividades en aula, como el conductismo que está relacionado al estímulo en función al medio ambiente, además indica que, la repetición es la garantía del aprendizaje, contextos que están implicados dentro del desempeño docente.

Igualmente, en función a la (tabla 4), el 55.8% de estudiantes de sexo femenino refieren que los docentes tuvieron un liderazgo alto, aunque un 48.1% de varones también indican que los docentes presentaron liderazgo alto. Así mismo el 67.4% de estudiantes menores de 20 años indicaron que los docentes tienen liderazgo alto.

Los resultados son coincidentes con los estudios de Villalba (2019) el cual concluyó que las estudiantes menores de 20 años y de sexo femenino indicaron que los docentes tienen un liderazgo docente alto 55% y medio 40%, muy similar al presente estudio. A la vez es similar a los resultados de Rodríguez (2019) que también indicó que los estudiantes mayores de 25 años percibieron un liderazgo docente alto (58%); donde en similar proporción se presentó en el presente estudio (63.6%) de 25 a más años.

Se debe considerar que los docentes universitarios como líderes educativos, deben aprovechar sus habilidades e innovar contenidos y objetivos para perfeccionar la enseñanza - aprendizaje. El marco para un buen desempeño docente debe estar sujeto al aprendizaje de los estudiantes. También indicar que los buenos líderes dan la impresión de ser personas accesibles y abiertas a compartir sus ideas, que estén interesados en escuchar, comprender y conocer todas las propuestas para el logro de sus objetivos.

De acuerdo con la tabla 5 el 76.6% de mujeres y 66.7% de estudiantes de sexo masculino percibieron un desempeño docente alto, solo un 22.2% de varones y 22.1% de mujeres indican un desempeño docente medio. Así mismo el 74.4% de los estudiantes menores de 20 años, 72.7% de 25 a más años y 74% de 20 a 24 años percibieron un desempeño docente alto.

Los resultados encontrados son similares con los hallazgos de Villanueva (2019) en la cual indicó que las estudiantes mayores de 25 años percibieron un desempeño docente alto en un 55%. Así es similar a los estudios de Rodríguez (2019) quien concluyó que el 53% de los estudiantes menores de 20 años refieren que los docentes presentaron un desempeño docente alto.

Los docentes universitarios son profesionales que deben adquirir conocimientos específicos y complejos (pedagógicos), deben tomar decisiones sobre contenidos,

métodos y técnicas con cierto grado de autonomía y ser capaces de desarrollar estrategias, saber organizar el contexto de aprendizaje según la pluralidad de los estudiantes e intervenir de diferentes maneras para suministrar conocimiento de acuerdo con la necesidad del estudiante. Es por ello que el docente debe ser considerado como un experto de la enseñanza y de sus procesos, así como un ente de cambio de la sociedad y del sistema educativo.

V. CONCLUSIONES

1. Se contrastó la hipótesis alterna donde: $X^2 = 48.566$; $Gf = 4$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ el cual determinó la relación entre el liderazgo y desempeño docente.
2. Los estudiantes indican que, más de la mitad (53.8%) de los docentes tienen un liderazgo docente alto, seguido de un liderazgo de nivel medio.
3. Las tres cuartas partes (74%) de estudiantes percibieron que los docentes tienen un desempeño alto, seguida de un desempeño medio.
4. Los estudiantes de ambos sexos y $<$ de 20 años, percibieron que los docentes tienen un liderazgo de alto a medio predominantemente. Mientras que los estudiantes de 20 a 24 años y $>$ de 25 años percibieron un liderazgo de medio a alto.
5. Proporcionalmente las tres cuartas partes de los estudiantes de ambos sexos y de todas las edades percibieron que los docentes tienen un desempeño de alto a medio predominantemente.

VI. RECOMENDACIONES.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

1. Impulsar a la comunidad universitaria a realizar estudios cualitativos con metodología fenomenológica, que permitan conocer el sentir de los estudiantes y a partir de ello realizar programas de intervención efectiva con los docentes.
2. Publicar los hallazgos de la investigación a la comunidad universitaria, con exclusividad al área de Investigación, el mismo que será utilizada como base para otras investigaciones.

A la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería

3. Trabajar de cerca con los docentes a fin de asegurar buenas relaciones interpersonales, promoviendo un liderazgo con igualdad de condiciones para todos, y así dar cumplimiento a las diferentes actividades planificadas, a la vez fomentar mucho más la comunicación entre los docentes.
4. Mantener empoderado el liderazgo y capacidad docente para seguir optimizando el desempeño profesional, con la convicción de que el docente universitario debe ser un motivador para el cambio académico de sus estudiantes.

A los docentes universitarios

5. Fomentar que el papel principal del docente es actuar como líder, tanto dentro como fuera del aula.

A los estudiantes de Enfermería

6. Evaluar de forma constante el desempeño, liderazgo, habilidades y destrezas del docente a fin de garantizar la calidad educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adetunji, J. (2024). Qué es el liderazgo docente y por qué hay profesores que recordamos toda la vida. Recuperado de: <https://theconversation.com/que-es-el-liderazgo-docente-y-por-que-hay-profesores-que-recordamos-toda-la-vida-222522>
- Arroyo, E. (2022). Liderazgo docente y motivación académica en estudiantes de la facultad de obstetricia de una Universidad Privada, Lima-2022. [Tesis de maestría]. En: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6179/T061_41667226_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazo, G. (2020). Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho. Perú. [Tesis de maestría]. En: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3300/Gretsel%20Limny%20Bazo%20Bazan..pdf?sequence=1>
- Calla, G. (2019). Liderazgo docente y el desempeño en el aula, en estudiantes, Institución superior universitaria del Callao. En: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/c4549d22-a957-442d-a664-822b26229cd0/full>
- Espino, J, et al. (2023). El desarrollo de la calidad educativa en educación superior universitaria: Revisión sistemática 2019-2023. *Comunicación*, 14(4), 348-359. En: <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.14.4.876>
- Gajardo, J., & Ulloa, J. (2018). Teorías del liderazgo pedagógico: Conceptos y tensiones. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile. En: <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Gonzáles, O., Gonzáles, L. (2018). Estilos de liderazgo del docente universitario. Facultad de Arquitectura, Universidad de Zulia, Maracaibo. *Rev. Multiciencias*, vol. 12, núm. 1, enero-marzo, 2017. En: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Leiva, M., Vásquez, C. (2019). Liderazgo y docente universitario: de la supervisión al desempeño docente. *Rev. Calidad en la educación* N°51 Santiago de Chile. En: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652019000200225

- Martínez, I., et al. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *REÍR. Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo*, 11 (21), e013. En: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Morales, A. (2021). México. Estudio el liderazgo, saber y poder en la formación de los docentes universitarios en relación a las TIC: el caso de una universidad privada. Universidad Virtual Hispánica de México Posgrado Programa de Doctorado en Educación. [Tesis Doctoral]. En: <https://bdigital.uvhm.edu.mx/wp-content/uploads/2020/05/Antonio-Morales-de-la-Barrera.pdf>
- Nonato, J. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño docente, Facultad de Educación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Tesis de maestría]. En: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7118/TESIS%20DE%20JULIA%20NONATO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piña, R. (2019). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos. En: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2366>
- Portillo, A. (2021). Liderazgo docente y su desempeño relacionado con el desarrollo de la autoestima, estudiantes - Facultad de Ingeniería de Sistemas, Universidad Nacional de Ingeniería – Lima. [Tesis de maestría]. En: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6385/Alaein%20Oswaldo%20PORTILLO%20QUITO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puebla, C. (2020). Método hipotético deductivo. Proceso de la investigación científica. Universidad de Valparaíso - Chile. En: <https://www.docsity.com/es/metodo-hipotetico-deductivo-1/4679971/>
- Rodríguez, M. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución Educativa Básica Regular Andahuasi. [Tesis de Maestría]. En: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1>
- Sánchez, P. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Dra. En educación]. En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sigüenza, C. (2021). El Desempeño docente: bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *Rev. REDISED/ISSN 29-58-0463. Facultad*

- multidisciplinaria de Occidente. Vol. 3, N°2, 2021.* En: <https://orcid.org/0000-0003-0420-8485>
- Supo, J. (2020). Metodología de la Investigación científica: Bases conceptuales. En: <https://es.scribd.com/document/364989012/Metodologia-de-La-Investigacion-Resumen-Jose-Supo>
- Tapia, V., & Marino, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. *Rev. Comunicación* V.8, N.2, Jul - Dic, 2017. En: https://www.researchgate.net/publication/324440351_Desempeno_docente_y_creencias_pedagogicas_del_profesor_universitario_en_la_Universidad_Toribio_Rodriguez_de_Mendoza_de_Amazonas_-_Peru
- Tongo, F. (2021). Desempeño docente y rendimiento académico de matemática en estudiantes de zootecnia UNDAC – filial Oxapampa. [Tesis Doctoral]. En: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2327/1/T026_18852594_D.pdf
- UNESCO. (2020). Fomentar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la mejora educativa de los alumnos. En: <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Valdés, H. (2019). El desempeño del docente y su evaluación. *Rev. TAGS alumnos/proceso/docente/desarrollo/sistema/profesional.* 20-913. En: <https://www.yumpu.com/es/document/view/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>
- Vargas, M. (2018). Desempeño docente, rendimiento académico y liderazgo en estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, Nueva Cajamarca. [Tesis de Maestría]. En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25985/Vargas_FMDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, M. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”, Ayacucho. [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de la educación]. En: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villanueva, L. (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019. [Tesis para optar el grado de Maestro

en Docencia Universitaria y Gestión Educativa]. En:
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villalba, K. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas nivel primaria Distrito de la Yarada Los Palos año 2019. [Tesis de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa]. En:
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Woitschach, P. (2019). Liderazgo Educativo en América Latina: Un análisis a partir de los Datos de la Evaluación TERCE. Rev. Red de investigación sobre liderazgo y mejora de la educación. España. En:
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/679546/024_liderazgo_woitschach_CILME_2017.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO - 01
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA		ESCALA
						Por dimensión	Variable	
V1 = Liderazgo docente	Es la capacidad de motivar, inspirar y comunicarse para una excelente enseñanza - aprendizaje y así concluir con la meta trazada (Arroyo, 2022, p. 13)	Conducta que toma el docente como guía en el aula, ejerciendo dominio en los estudiantes. se midió a través de un cuestionario.	D1 = Democrático	- Guía y otorga responsabilidad - Escucha, debate - Equidad de trato - Relación cordial - Decisión correcta	27 - 29 -35 3 - 19 - 20 2 - 5 - 18 4 - 9 1 - 21 - 22	Bajo = 14-32 Medio = 33-51 Alto = 52-70	Bajo = 40 - 93 Medio = 94 - 147 Alto = 148 - 200	Variable = se midió con la escala Ordinal Ítems = fue elaborado con 5 respuestas en la escala de Likert desde 1 =Totalmente en desacuerdo hasta 5 =Totalmente de acuerdo
			D2 = Autoritario	- Asignar mando - Excesiva supervisión - Obediencia	11 - 25- 37 6 - 28 31 - 7	Bajo = 7-16 Medio= 17-26 Alto = 27-35		
			D3 = Laissez faire	- Soporta el no cumplimiento - Libertad - Indiferente al problema	14 -16- 23 32- 38 -17 10	Bajo = 7-16 Medio= 17-26 Alto = 27-35		
			D4 = Situacional	- Dispuesto a cambio - Decisión a una realidad - Inventor, imaginativo - Motivador constante	33- 36- 13 26- 30 -34 8- 12 - 24 15 -39 -40	Bajo = 12-27 Medio= 28-43 Alto = 44-60		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CATEGORIA		ESCALA
						Por dimensión	Variable	
V2 = Desempeño docente	Todo acto académico que realiza el docente, bajo responsabilidad a su función profesional. (Piña, 2019, p.8).	Son las labores que diariamente asume el profesor de aula en función a sus estudiantes. Se midió con el cuestionario de desempeño docente	Capacidades pedagógicas	- Domina temas	1	Bajo =15-35	Bajo = 40 - 93	
				- Capacidad para planear	5, 6, 9			
				- Destreza metodológica	2, 7, 8			
			Emocionalidad	- Exponer en aula	3, 4	Medio =36-55		
				- Clima educativo	11, 13, 14			
				- Formar valores	12, 15			
				- Rasgos psicológicos	10			
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	- Vocación académica	16, 17	Bajo =7-16					
	- Autoestima	18, 19, 20	Medio=17-26					
	- Satisfacción	21, 22	Alto =27-35					
Relaciones interpersonales	- Asiste puntualmente	23, 24	Bajo =5-11					
	- Actualizado	25,	Medio =12-17					
	- Participación	26	Alto =18-25					
Resultados de su labor educativa	- Cumple funciones	27						
	- Comprende y se preocupa de problemas	28, 30	Bajo =7-16					
	- Desarrollo de estudiante	29, 31, 32	Medio =17-26					
	-Trato a los educandos	33, 34	Alto =27-35					
	- Rendimiento académico	35, 36	Bajo =6-13					
	- Orientación valorativa	37, 38, 39, 40	Medio =14-22					
			Alto =23-30					

Anexo 02

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Enfermería



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE

I. PRESENTACIÓN:

El objetivo del estudio es, Determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante, se solicita responder con toda sinceridad.

II. DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: M () F ()

Ciclo de estudios:

III. INDICACIONES:

Este cuestionario es anónimo. Por favor, responde con sinceridad. Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un sólo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa la actuación del profesor de curso.

1 =Totalmente en desacuerdo 2 =En desacuerdo
3 =Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 =De acuerdo 5 =Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro del aula.					
2	Sanciona con imparcialidad a los estudiantes y otros miembros por las faltas o incumplimiento de tareas.					
3	Acepta sin problemas las sugerencias.					
4	Estimula y motiva permanentemente a todos los estudiantes por su buen desempeño.					
5	En cuanto a su actitud es honesto y justo					
6	Supervisa personalmente todas las actividades de sus estudiantes.					

7	Genera un clima de miedo e inseguridad.					
8	Asume proyectos innovadores					
9	Es amigable y cortés en sus relaciones con sus estudiantes.					
10	Se muestra indiferente frente a los problemas que suceden en la institución.					
11	Asume una actitud autoritaria para resolver problemas.					
12	Es emprendedor.					
13	Se encuentra preparado para desarrollar cambios radicales.					
14	Muestra un estilo anárquico (dejar hacer, dejar pasar).					
15	Motiva permanentemente para el logro de las metas y planes del aula.					
16	Permite que abusen de su confianza.					
17	Espera que sus estudiantes tomen iniciativas a nuevos proyectos o ideas antes que él los haga.					
18	Favorece una justa distribución de las actividades entre sus estudiantes.					
19	Promueve el consenso entre sus estudiantes.					
20	Generalmente practica una comunicación horizontal de mutuo respeto.					
21	Busca diversas soluciones en equipo considerando a los educandos.					
22	Prioriza el aspecto académico y la formación integral de los estudiantes promoviendo su participación activa.					
23	Para tener mayor aceptación de los estudiantes tolera la impuntualidad e incumplimiento de las tareas.					
24	Acepta los problemas y trabaja con ellos.					
25	Decide él sólo lo que se debe hacer y cómo hacerlo.					
26	Planifica proyectos para satisfacer las expectativas de la comunidad universitaria.					
27	Delega tareas a los estudiantes oportunamente.					
28	Es muy exigente académicamente.					
29	Brinda oportunamente asesoría e información clara a los estudiantes que lo necesitan.					

30	Toma las decisiones de acuerdo a la realidad del aula y que ello permita mayor rendimiento del estudiante.					
31	Respeto el criterio y opiniones de todos los estudiantes.					
32	Da libertad a los estudiantes para tomar decisiones, aunque éstas no sean las más adecuadas.					
33	Es capaz de cambiar la rutina del aula y aprender nuevos procedimientos.					
34	Considera innecesario el reconocimiento a los estudiantes por su esfuerzo.					
35	Clarifica y consensúa con los estudiantes las metas y objetivos que se trazan en el aula.					
36	Puede reajustar un proyecto hasta hacerlo viable.					
37	Resuelve un problema solo y sin consultar.					
38	Deja que sus estudiantes hagan sus actividades como crean más conveniente.					
39	Considera que su manera de actuar motiva el buen desempeño de sus estudiantes.					
40	Se siente satisfecho, por el desempeño que demuestran sus estudiantes.					

ANEXO – 03



Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. PRESENTACIÓN:

El presente instrumento tiene por finalidad, Determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería, por lo que se le solicita responder de acuerdo a lo solicitado con total sinceridad.

II. DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: M () F ()

Ciclo de estudios:

III. INDICACIONES:

Este cuestionario es anónimo. Por favor, responde con sinceridad. Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un sólo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa la actuación del profesor de curso.

1 =Totalmente en desacuerdo

2 =En desacuerdo

3 =Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 =De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	I. Capacidades Pedagógicas					
1	En cada clase demuestra que domina el tema del curso.					
2	La forma en que desarrolla su clase ayuda al aprendizaje					
3	En sus explicaciones se expresa bien.					
4	El profesor responde las preguntas en forma clara.					
5	El profesor planifica o prepara su clase.					
6	Tiene en cuenta los saberes previos de los estudiantes.					
7	Usa los medios y materiales didácticos para el dictado de sus clases: vídeos, Data, etc					
8	Facilita el aprendizaje con cuadros sinópticos y resúmenes.					

9	En los exámenes y/o prácticas evalúa la comprensión y no la memorización.					
10	Tiene en cuenta las diferencias personales de los estudiantes cuando hacen su trabajo.					
11	Colabora a que haya un buen ambiente en el aula.					
12	Fomenta y practica valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes.					
13	Motivo a tener una actitud de investigación respecto al curso que enseña.					
14	Promueve que los estudiantes piensen por sí mismos.					
15	Fomenta el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de los deberes					
II. Emocionalidad						
16	Consideras que tu profesor se siente realizado al enseñar.					
17	Tiene paciencia para enseñar.					
18	Tu profesor es estable en sus emociones y decisiones.					
19	Tiene una actitud positiva de sí mismo.					
20	Actúa con justicia y honestidad.					
21	Manifiesta entusiasmo y buen humor durante la clase.					
22	En general demuestra estar satisfecho con la labor que realiza.					
III. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales						
23	Inicia y termina puntualmente su clase.					
24	Asiste con puntualidad a la universidad.					
25	Enseña contenidos actualizados y pertinentes.					
26	Se identifica y participa en todas las actividades que programan en la institución.					
27	Su responsabilidad en su desempeño como docente es óptimo.					
IV. Relaciones interpersonales						
28	Los alumnos pueden contar con él para lo que necesiten.					
29	Genera espacios para el aprendizaje cooperativo a través de un clima de entendimiento.					
30	Se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes.					
31	Estimula y refuerza la participación de todos.					

32	Te demuestra confianza en las posibilidades de tu aprendizaje con palabras que te den seguridad.					
33	El profesor trata a todos sus estudiantes por igual.					
34	El profesor practica la cordialidad con los estudiantes y docentes.					
V. Resultados de su labor educativa						
35	Los estudiantes obtienen buenas calificaciones en este curso.					
36	Propicia la realización de control y valoración de lo aprendido, por parejas y de forma colectiva.					
37	Este curso te ha ayudado en tu formación integral y personal.					
38	Se vivencia la práctica de valores en la clase.					
39	En forma general estás satisfecho con el trabajo del profesor de este curso.					
40	El resultado de su labor educativa ha influido en un cambio positivo en tu persona.					

ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Estudiante:

El presente estudio tiene la finalidad: Determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de Enfermería. Para lo cual se solicita su aprobación para su participación voluntaria para el registro de datos.

Su información será de entera confidencialidad y solo servirá con fines de estudio.
Cualquier pregunta debe llamar al 989672994.

Por tal motivo, yo -----
admito colaborar voluntariamente de la presente investigación, que está realizando la
Bach. Célida Vásquez Bautista.

Firma del encuestado/a
DNI:

Firma de la Investigadora
DNI:

ANEXO 5

Tabla 6.

Liderazgo docente según dimensiones desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.

Dimensiones	Liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Democrático	4	3.8	18	17.3	82	78.8	104	100
Autoritario	6	5.8	57	54.8	41	39.4	104	100
Laissez faire	15	14.4	50	48.1	39	37.5	104	100
Situacional	4	3.8	29	27.9	71	68.3	104	100

Nota: Cuestionario de liderazgo docente

ANEXO 6

Tabla 7.

Desempeño docente según dimensiones desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.

Dimensiones	Desempeño Docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Capacidad pedagógica	9	8.7	22	21.1	73	70.2	104	100
Emocionalidad	15	14.4	19	18.3	70	67.3	104	100
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	7	6.7	20	19.2	77	74.1	104	100
Relaciones interpersonales	5	4.8	24	23.1	75	72.1	104	100
Resultado de su labor educativa	11	10.6	14	13.5	79	75.9	104	100

Nota: Cuestionario de desempeño docente

ANEXO 7

Tabla 8.

Liderazgo docente según ciclo desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.

Ciclo	Liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
2do ciclo	0	0	9	33.3	18	66.7	27	100
4to ciclo	2	7.1	11	39.3	15	53.6	28	100
6to ciclo	0	0	12	60	8	40	20	100
8vo ciclo	1	3.4	13	44.8	15	51.7	29	100

$X^2= 6.738$; $gl = 6$; $p = 0.346$

Nota: Cuestionario de liderazgo docente

ANEXO 8

Tabla 9.

Desempeño docente según ciclo desde la perspectiva del estudiante de Enfermería.

Ciclo	Desempeño Docente						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
2do ciclo	0	0	4	14.8	23	85.2	27	100
4to ciclo	3	10.7	12	42.9	13	46.4	28	100
6to ciclo	0	0	2	10	18	90	20	100
8vo ciclo	1	3.4	5	17.2	23	79.3	29	100

$X^2= 17.123$; $gl = 6$; $p = 0.009$

Nota: Cuestionario de desempeño docente

ANEXO 9

FORMULARIO EN GOOGLE SITES

Sección 1 de 3

Liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de enfermería

B *I* U  

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado estudiante de Enfermería, se está realizando el presente estudio de investigación que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño docente desde la perspectiva del estudiante de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas - 2023. Se le agradece que conteste todas las preguntas con la máxima sinceridad.

Este formulario no recoge datos personales que permitan identificar a los participantes, únicamente se requiere que indique un correo electrónico.

Para participar de este estudio es necesario contar con su consentimiento. Este se dará por aceptado al responder la primera pregunta.

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

¿Desea participar del estudio? *

SI

No

Edad *

Menor de 20 años

20 a 24 años

25 años a más

Sexo *

Masculino

Femenino

Ciclo de estudios *

II ciclo

IV ciclo

V ciclo

VI ciclo

VIII ciclo

X ciclo

Procedencia *

Chachapoyas

Utcubamba

Bongará

Rodríguez de Mendoza

Bagua

Condorcanqui

Luya

Otros

Curso *

- Ética y Bioética
- Enfermería en salud de la mujer
- Adulto I
- Adulto II
- Gerencia y gestión de los servicios de salud
- Internado clínico
- Otro: _____

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación encontrarás preguntas con diversas alternativas de respuestas, lee cuidadosamente cada pregunta y marca una alternativa. Contesta todas las preguntas y tenga en cuenta que tus respuestas sean según tu opinión que mejor refleje o describa la actuación del profesor del docente del curso.

Donde:

Totalmente en desacuerdo = Marca 1

En desacuerdo = Marca 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = Marca 3

De acuerdo = Marca 4

Totalmente de acuerdo = Marca 5

1. En cada clase demuestra que domina el tema del curso *

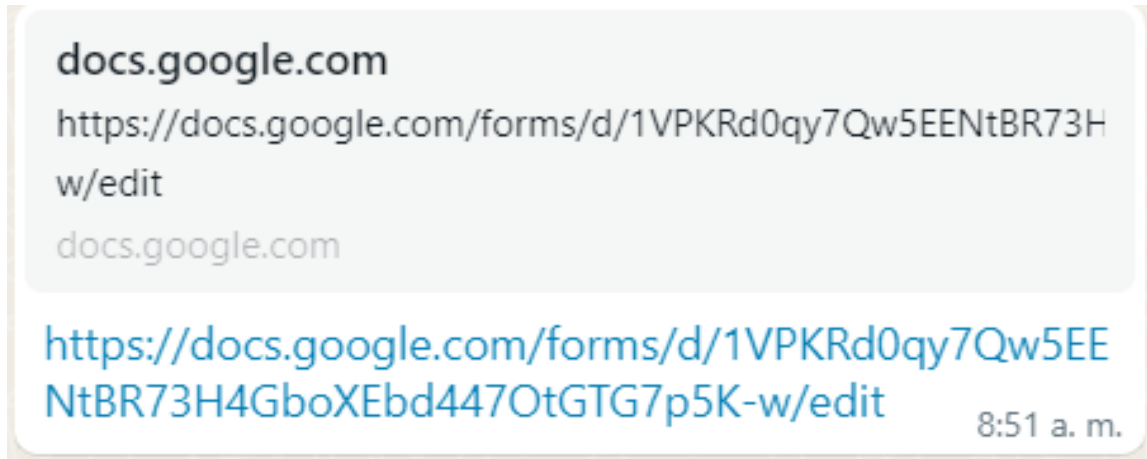
- 1 2 3 4 5
- Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

2. La forma en que desarrolla su clase ayuda al aprendizaje *

- 1 2 3 4 5
- Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

ANEXO 10

LINK DEL FORMULARIO EN GOOGLE SITES



<https://docs.google.com/forms/d/1VPKRd0qy7Qw5EENtBR73H4GboXEbd447OtGTG7p5K-w/edit>