



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO-MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: Administración y Planificación de la Educación Superior



Tesis

Estilos de liderazgo docente y la calidad de la formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” - 2020

Línea de Investigación:

Sociedad, Desarrollo sostenible, Políticas públicas y medio ambiente

Autor

Alex Martin Huamán Cayo

Asesor

Dr. Martínez Quintana Luis Artemio

Ica-Perú

2021

Dedicatoria

A mis amados padres: Gregorio Huamán e Antonia Cayo y doy gracias a Dios por permitirme disfrutar cada momento de mi vida a lado de ellos, gracias por su amor, aliento y sacrificio que siempre me han brindado en el trascurso de mi carrera y siempre contar con ustedes cuando los necesito.

Alex Martín

Agradecimientos

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica que, a pesar de sus limitaciones contribuye con la educación regional y nacional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado, por su esfuerzo.

A mis familiares porque siempre me brindaron su apoyo para lograr este propósito Su ayuda invaluable fue determinante.

A mi asesor Luis Artemio Martínez Quintana por ayudarme con mis inquietudes durante el desarrollo mi proyecto, doy las gracias por la información necesaria para poder concluir mi tesis.

A mis compañeros de aula que con su ejemplo e intercambio de experiencias, opiniones y pareceres, nutrieron mi formación.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstracto	vii
Contracarátula	viii
Introducción	ix
CAPITULO I - MARCO TEÓRICO	11
1.1. Antecedentes	11
a) Antecedentes internacionales	11
b) Antecedentes nacionales	15
c) Antecedentes locales	19
1.2. Bases teóricas	20
1.2.1 Liderazgo docente	20
1.2.2 Datos históricos del Liderazgo	21
1.2.3 Tipos de liderazgo	22
1.2.4 Formación profesional	24
1.2.5 Objetivos de la formación profesional	25
1.2.6 La formación profesional y desarrollo de capacidades	26
1.2.7 Dimensiones de la formación profesional	27
1.3. Marco conceptual	28
1.4. Marco Legal	30
CAPITULO II - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	31
2.1. Situación Problemática	31
2.2. Formulación del problema	33
a) Problema General	33
b) Problemas Específicos	33
2.3. Justificación e importancia de la investigación	33
2.3.1 Justificación.....	33
2.3.2 Importancia.....	34
2.4. Objetivos de la investigación.....	35
a) Objetivo General	35
b) Objetivos Específicos	35
2.5. Hipótesis de la investigación	36
a) Hipótesis General	36
b) Hipótesis Específicas	36
2.6. Variables de la investigación	37
a) Identificación de variables	37
b) Operacionalización de variables	37

CAPITULO III - METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación	39
3.1.1 Tipo	39
3.1.2 Nivel de la investigación	39
3.1.3 Diseño de la investigación	39
3.2. Población y Muestra	40
 CAPITULO IV - TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	 42
4.1. Técnicas de recolección de Datos	42
4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	42
4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretac. Resultados .	43
 CAPITULO V - CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....	 44
5.1. Hipótesis Específicas.....	44
5.2. Comprobación de la Hipótesis General.....	50
CAPITULO VI- PRESENTACION, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
6.1. Presentación e Interpretación de resultados	56
6.2. Discusión de resultados	62
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
FUENTES DE INFORMACIÓN	67
ANEXOS	71

RESUMEN

Este estudio investigó sobre el liderazgo docente y la Formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”. Esta investigación fue de tipo observacional, Básico, retrospectiva, transversal y de nivel correlacional, que se realizó en una población de 312 y en una muestra de 36 estudiantes. El propósito de este trabajo fue identificar la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en cuatro asignaturas del VII ciclo de estudios. Entre los hallazgos tenemos que la categoría de Liderazgo docente que más se presentó en la asignatura A fue el Liderazgo alto (80.56%), en la asignatura B fue el Liderazgo muy alto (69.44%), en la asignatura C fue el Liderazgo alto (66.67%) y en la asignatura D fue el Liderazgo bajo (63.89%); asimismo respecto a la categoría de Formación profesional estudiantil que más prevaleció en la asignatura A fue la categoría Regular (61.11%), en la asignatura B fue la categoría alta (88.89%), en la asignatura C fue la categoría alta (66.67%) y en la asignatura D predominó la categoría de Formación profesional regular (83.33%). Al análisis estadístico inferencial aplicando la prueba de correlación de Pearson al 95% de confianza y 5% de significancia, se evidencia que el liderazgo docente presenta una asociación significativa ($p < 0.05$) directamente proporcional con la calidad de la Formación académica, con la Formación para la investigación y con la Formación para la responsabilidad social, en las cuatro asignaturas estudiadas. Se concluye que el liderazgo docente influye significativamente en la Formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Psicología que fueron estudiados.

Palabras clave: Liderazgo, educación, formación profesional, investigación educacional.

ABSTRACT

This study investigated teacher leadership and professional training in students of the Faculty of Psychology of the National University "San Luis Gonzaga". This research was of an observational, Basic, retrospective, cross-sectional and correlational level, which was carried out in a population of 312 and in a sample of 36 students. The purpose of this work was to identify the relationship between teacher leadership and the quality of professional training in four subjects of the VII cycle of studies. Among the findings we have that the category of Teacher Leadership that was most presented in subject A was high Leadership (80.56%), in subject B it was very high Leadership (69.44%), in subject C it was high Leadership (66.67%) and in subject D it was low Leadership (63.89%); Likewise, regarding the category of student vocational training that most prevailed in subject A was the Regular category (61.11%), in subject B it was the high category (88.89%), in subject C it was the high category (66.67%) and in subject D the category of regular professional training (83.33%) predominated. To the inferential statistical analysis applying the Pearson correlation test at 95% confidence and 5% significance, it is evidenced that teacher leadership presents a significant association ($p < 0.05$) directly proportional to the quality of academic training, with training for research and with Training for social responsibility, in the four subjects studied. It is concluded that teaching leadership significantly influences the professional training of the students of the Faculty of Psychology who were studied.

Keywords: Leadership, education, professional training, educational research.

ESCUELA DE POSGRADO-MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Mención: administración y planificación de la educación superior

Tesis

**Estilos de liderazgo docente y la calidad de la formación
profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la
Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” - 2020**

Autor

Alex Martin Huamán Cayo

Asesor

Dr. Martínez Quintana Luis Artemio

INTRODUCCIÓN

Las condiciones en que se realiza la formación profesional en carreras de Psicología, Educación y en general en las áreas de Humanidades y ciencias sociales es un proceso clave del fenómeno educativo, que influye en las características y calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, lo cual hoy cobra una gran importancia en el actual contexto universitario nacional, en el que todo el sistema universitario nacional, peruano está bajo la supervisión de la Superintendencia Nacional de la Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y las exigencias del Licenciamiento Universitario que implica cumplir con condiciones básicas de calidad en los procesos de formación profesional. Por otro lado, la formación profesional en carreras de humanidades y ciencias sociales, en un contexto local y global esta también marcado por emergentes corrientes sociales, económicas, políticas y culturales, lo que implica un nuevo paradigma educativo; donde las fuerzas tradicionales y transformadoras están en tensión (Salas M., 2019).

Observando los procesos de formación profesional recientes en el Perú y Latinoamérica apreciamos que la preparación de los futuros profesionales ha experimentado un cambio hacia el enfoque por competencias, pero lograr que los servicios educativos sean de la mayor calidad implica también tener profesores altamente preparados, pedagógicamente habilitados y actualizados en conocimientos y en prácticas pedagógicas constantes; y asimismo, requiere también que tengan un desempeño positivo, acompañado de un adecuado liderazgo docente (Carro Olvera, A., y col. 2016).

En este orden de pensamiento, el docente como un buen líder del proceso educativo debe saber: dirigir equipos de trabajo estudiantil, planificar su sesión de aprendizaje y priorizar actividades colaborativas en un ambiente de democracia académica e inclusión social; pero lo más importante es que debe practicar un liderazgo productivo y democrático, ya que las investigaciones han demostrado que es el estilo docente más favorable para el proceso enseñanza-aprendizaje. Así lo

ha evidenciado Contreras T. (2016) quien en un estudio realizado en Perú demostró la influencia del liderazgo del profesor en la mejora educativa aplicando un enfoque teórico-conceptual del liderazgo pedagógico-docente; igualmente Bermeo y col., (2014) en Colombia reportaron que los profesores practican en mayor proporción el estilo democrático, seguido por el permisivo, siendo el menos practicado el autocrático; concluyéndose que el liderazgo democrático docente es beneficioso, mientras que el estilo de liderazgo autocrático o autoritario es nocivo.

Por tanto, ante los mencionados fundamentos científicos vinculados a esta investigación es probable que esta interrelación entre liderazgo y proceso educativo también se desarrolle en nuestro sistema universitario peruano y en la universidad pública de Ica-Perú; por lo resulta relevante estudiar y medir esta asociación y probable efecto benéfico del liderazgo democrático en la formación educativa universitaria.

Por estas motivaciones y justificaciones, el propósito de esta investigación fue establecer la relación entre los estilos de liderazgo docente y la calidad de la formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" y determinar la relación entre los estilos de liderazgo docente: autocrático, permisivo y democrático.

CAPITULO I - MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

a) Antecedentes internacionales

Contreras (2018) en un estudio sobre Liderazgo del profesor y su influencia en la mejora educativa escolar aplicando un enfoque teórico-conceptual del liderazgo pedagógico y del liderazgo docente, indica los marcos en los que pueden desarrollarse y su rol en el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje escolar. Finalmente, este investigador (Contreras, 2018) concluye que en el profesorado: “su potencial de liderazgo y el liderazgo pedagógico conforman un nuevo concepto integral de escuela que tiene como prioridad servir al alumno y su aprendizaje, al desarrollo humano y al desarrollo profesional” (p.32). Por tanto, se plantea que en la transformación de la educación y el desarrollo escolar es esencial que profesores y directores tomen conciencia de su rol vital en los procesos de formación educativa (Contreras, 2018).

Zuzama (2018) realizó un trabajo sobre los estilos de liderazgo de acuerdo con la clasificación clásica de Kurt Lewin, el cual consistió en analizar los distintos estilos de liderazgo que existen en las organizaciones sociales y determinar los efectos que manifiestan durante la práctica. Este estudio tuvo como propósito determinar el estilo de liderazgo predominante en una empresa española. Zuzama (2018) concluye: “destacando la importancia de la teoría y la clasificación sobre los estilos de liderazgo que propuso Kurt Lewin, por ser de los primeros que estudiaron el concepto de liderazgo en el ámbito de la psicología social”(p. 43), por consiguiente queda claro que Lewin dejó de lado las teorías personalistas, sustentadas en la caracterización individual de las personas que ejercían el liderazgo de forma aislada por lo que aquí se introdujo el concepto de líder en el ámbito de una organización social. La autora (Zuzama 2018) como corolario de su trabajo planteó una propuesta de actividad para la mejora de la “orientación a las personas” de la empresa estudiada, haciendo de ésta una empresa más eficaz en términos de liderazgo. Dicha actividad consistió en sacar al

equipo de trabajadores del entorno laboral y llevarlos a un ambiente de libertad y confianza.

Bermeo, Ramírez y López (2018) en Colombia publicaron un estudio sobre estilos de liderazgo del docente universitario que tuvo como objetivo general identificar los estilos de liderazgo de los docentes de una carrera de administración de empresas de la Universidad de la Amazonía. Metodológicamente se trató de una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo, con una muestra de 68 estudiantes de VI a VIII semestre y que utilizó la técnica de encuesta. Este estudio relacionó los estilos de liderazgo de Lewin y sus características en el proceso de aprendizaje-enseñanza. Bermeo y col. (2018) reportaron como resultados que: “se evidencio que los profesores de planta y ocasionales presentan el estilo democrático en alto grado, seguido por el permisivo y el autocrático en proporción menor” (p.45). Finalmente, el autor concluye que se demostró la productividad del liderazgo democrático y la nocividad del liderazgo autoritario.

Sánchez (2018), en su libro sobre liderazgo, informa que los conceptos y explicaciones más antiguas sobre el liderazgo se relacionaban con las características personales de quienes poseían la cualidad del liderazgo; precisando que a partir de estas bases conceptuales, surgen hipótesis sobre los rasgos específicos en la personalidad del líder, dando por cierto de que el líder tiene una gran capacidad de influencia por poseer cualidades innatas, superiores a las del resto de los individuos de su entorno social.

Soto (2018, p.1, 27) investigó en México sobre “el efecto del estilo de Liderazgo en el clima organizacional de la caja popular, teniendo como propósito analizar la influencia del estilo de liderazgo de los jefes de departamento, gerencia y junta directiva sobre el clima organizacional interno de una entidad financiera denominada Caja Popular San José Iturbide”. Metodológicamente se trabajó con una muestra representativa de doce directivos, una gerencia, tres jefes de departamento y veintiún empleados pertenecientes a la mencionada entidad financiera, y se aplicó

estadísticos de correlación y varianza. En el estudio se relacionaron las percepciones de los trabajadores basadas en las cinco dimensiones o estilos de liderazgo y comparadas con los resultados obtenidos de las encuestas de estilo de liderazgo (según la teoría de Blake y Mouton). Este estudio concluyó en que existe relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y los estilos de Liderazgo y que el estilo autoritario tuvo un alto grado de influencia en el clima organizacional, mientras que el estilo de liderazgo democrático se presentó en grado bajo (Soto, 2018, p. 28-29).

De acuerdo con el investigador Bolívar, A. (2018, p. 9-33), en un artículo de revisión sobre el liderazgo educativo enfatiza que la eficacia y mejora de los procesos educativos escolares dependen fundamentalmente del liderazgo de la dirección, que debe organizar buenas prácticas pedagógicas y mejorar los resultados del aprendizaje. Se informa que, en España y Chile, la dirección ha demostrado poca capacidad para influir en la mejora de las prácticas docentes. El autor aclara que estos resultados desfavorables ocurren a pesar de que: “las nuevas guías de la investigación y de las políticas educativas intentan potenciar el liderazgo pedagógico”; luego precisa que: “el perfil directivo de gestión se está orientando a un liderazgo pedagógico” (Bolívar, A. (2010, p. 9-33). El artículo científico concluye que: el liderazgo directivo para lograr mejoras en los procesos educativos escolares se tiene que extender mediante el liderazgo del profesorado; y que existen graves limitaciones en la dirección escolar actual para diseñar entornos de mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Horn, A., & Marfán, J. (2018, p. 82-104) en Chile publican un estudio de revisión sobre la relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar, basado en una revisión bibliográfica de publicaciones durante los últimos 10 años, del 2000 al 2009, siendo analizadas 14 investigaciones realizadas en Chile. El propósito de este trabajo fue destacar la importancia del liderazgo educativo en el logro de buenos resultados escolares; y de presentar los hallazgos de la relación entre liderazgo escolar y resultados de aprendizaje en el sistema escolar chileno. De acuerdo con Horn &

Marfán (2018, p. 82-104) se afirma que: “los estudios sobre escuelas eficaces, confirman la importancia del liderazgo directivo en los resultados de aprendizaje y contribuyen a conocer las características que debe tener ese liderazgo para ser eficaz”. No obstante, los múltiples estudios analizados no miden los efectos, es decir no estiman la magnitud de la influencia del liderazgo sobre los resultados de aprendizaje. Asimismo, las investigaciones sobre efectividad escolar no definen conceptualmente al liderazgo educativo, y tampoco aplican marcos teóricos referidos al liderazgo escolar; es decir conceptualmente el nivel de estudio se limita a la caracterización de los directores en distintos niveles de escuelas, pero no discrimina, entre los tipos de liderazgo o entre el liderazgo y la gestión escolar (Horn, A., & Marfán, J. 2018, p. 82-104).

Leithwood, K. y col. (2016, p. 25) señalaron “que la investigación |internacional es convergente al considerar que el liderazgo directivo tiene el potencial de impactar sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes”; asimismo según Leithwood y col. (2016, p. 25) también informan que en una revisión de múltiples estudios que realizaron análisis cuantitativos del impacto del liderazgo sobre los resultados académicos, se logró identificar que el liderazgo directivo explicaría entre un 5% y 7% de la varianza de los resultados de aprendizaje entre escuelas, lo cual equivale en promedio a un 25% de la diferencia explicada por variables escolares Según Leithwood y col. (2016, p. 25) y otros autores como Leithwood y col. (2016, 27-42): “estos hallazgos significan que el liderazgo sería la segunda variable al interior de la escuela con mayor capacidad de influenciar en los resultados de aprendizaje”, es decir sólo la enseñanza en clase que realizan los profesores influye más sobre el aprendizaje estudiantil, que el liderazgo educativo.

De acuerdo con Leithwood, Harris, y Hopkins (2016, 27-42), existe consenso de que los líderes exitosos en cumplimiento de sus funciones, realizan el mismo repertorio de prácticas básicas que otros hacen igualmente, pero el efecto de acción es diferente e influyente en los

contextos. Estos investigadores también consideran que: “las prácticas de liderazgo, no se asociarían de manera “directa” con los aprendizajes de los estudiantes, sino más bien “indirecta” ya que estarían intermediadas por el efecto que producen en el trabajo de los profesores” (Leithwood, Harris, y Hopkins, 2016, 27-42). Por tanto, podemos concluir de manera sintética que las prácticas de liderazgo afectan directamente en la motivación, habilidades y condiciones laborales de los docentes, lo cual influye en un mejor o menor desempeño docente, y esto por supuesto influirá a la vez en la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

b) Antecedentes nacionales

En un estudio realizado por Primo (2018), Y. sobre el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes, afirma que un adecuado rol del docente implica la práctica de un adecuado estilo de liderazgo “para lograr niveles de buenas relaciones, satisfacción personal, rendimiento profesional dentro de la Institución educativa” (2018, p. 84). Esta investigación tuvo el objetivo de “determinar la relación entre el estilo de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra – Lima, 2017” (Primo Y. 2018, p. 89).

Primo (2018) informa que metodológicamente el trabajo fue desarrollado de acuerdo con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, tomando una población de 233 y una muestra de 145 docentes, aplicando la técnica de Encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal que fueron validados por juicio de expertos y validados mediante la prueba de confiabilidad aplicando el estadístico Alpha de Cronbach. Finalmente, Primo Y. concluye que los resultados fueron corroborados a mediante el Coeficiente de correlación Rho de Spearman (con un valor de correlación $r = 0.830$), reportando categóricamente que “existe una relación significativa alta entre las variables estilo de liderazgo (autoritario, democrático y laissez-faire) y la actitud emprendedora de los docentes” (Primo Y. 2018, p. 89).

Noriega CA y col. (2018) publica una investigación sobre el liderazgo docente y desarrollo profesional en una maestría con el propósito de determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional de alumnos de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada. Metodológicamente el estudio es cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional transeccional. La muestra fue de 70 alumnos a los que aplicaron dos cuestionarios validados y confiabilizados estadísticamente. Los autores indican que los datos de las variables en estudio, fueron recabados y procesados mediante el software estadístico SPSS versión 23 (2018, p. 11).

Estos investigadores (Noriega CA y col.) reportan que los resultados más relevantes indican que: “el liderazgo docente influye significativamente en un 92.9% en el desarrollo profesional de los maestrandos estudiados” (Noriega CA y col., 2018, p. 85). El análisis inferencial no paramétrico prueba Tau-b de Kendall, mediante el coeficiente de Tau ($\tau = 0.756$), aportó un valor significativo ($p < 0.01$); por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. En el análisis de la variable “liderazgo docente” el mayor nivel observado fue el bueno con un 92.9%; y en la variable “desarrollo profesional” el mayor nivel registrado fue el alto con un 94.3% (2018, p. 85-102).

Noriega CA y col. (2018, 85-102) informan que el liderazgo docente en contraposición con la docencia tradicional “reconoce la necesidad del cambio, innova, confía en los alumnos, inspira confianza, motiva, promueve la participación en las diferentes tareas, enfrenta con optimismo los desafíos del futuro, es disciplinado, promueve la investigación, el saber, escucha, hace hablar, evalúa y estimula”; es decir, el liderazgo docente permite realizar las acciones y estrategias necesarias para forjar un adecuado desarrollo profesional en sus estudiantes y logren una cabal autonomía en su proceso educativo.

Sotelo (2016) en Lima-Perú realizó una investigación sobre estilos de aprendizaje y calidad de formación profesional, con el propósito de determinar la asociación entre los estilos de aprendizaje y la calidad de formación profesional de alumnos de un Centro de Formación en Turismo. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional correlacional, y la muestra fue de 100 estudiantes. Los resultados evidencian la existencia de una correlación significativa entre las variables analizadas, confirmándose que los estilos de aprendizaje que utilizan los alumnos del Centro estudiado tienen una relación positiva con la Calidad en la Formación profesional, respaldándose así la Hipótesis General con un valor $Rho=0,799$ (2016, p. 106-112).

Sotelo (2016) también demostró que los estilos activos de aprendizaje guardan una buena relación con la calidad de la formación profesional (H1, $Rho = 0,632$); que el estilo de aprendizaje reflexivo está relacionado significativamente con la calidad de formación profesional (H2, $Rho = 0,419$); que el estilo teórico de aprendizaje muestra una correlación significativa moderada con la calidad de formación profesional (H3, $Rho = 0,589$); y que el estilo pragmático de aprendizaje tiene una buena relación significativa (H4, $Rho = 0,612$) con la calidad de formación profesional (2016, p. 106-112).

Bautista (2016) realizó un estudio sobre el liderazgo docente y el rendimiento académico mediante un diseño descriptivo y correlacional con el propósito de. “determinar la relación entre el liderazgo docente y el rendimiento académico en el área de Persona, familia y relaciones humanas en los alumnos en la I.E. 5117 Jorge Portocarrero Rebaza en el 2014”. La muestra estuvo conformada por 131 estudiantes. La variable Liderazgo docente fue valorada con un cuestionario bajo la Escala de Likert y la variable rendimiento académico se midió en base a las notas promedio en la asignatura estudiada (2016, p 119-124).

Bautista (2016) reportó como resultados que se demostró una relación significativa entre el liderazgo docente y el rendimiento académico, lo cual

fue avalada por el análisis correlacional mediante el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.893$, $p < 0.05$). Asimismo, se comprobó una relación significativa entre las dimensiones: motivación que inspira el líder, estimulación intelectual del líder, influencia ética del líder y tolerancia psicológica del líder respecto al rendimiento académico; los que fueron respaldados por sus respectivas valoraciones de correlación: $Rho = 0.703$, $p < 0.05$; $Rho = 0.668$, $p < 0.05$; $Rho = 0.885$, $p < 0.05$; $Rho = 0.754$, $p < 0.05$; (2015, p 119-124).

Chacón L. en el 2016 realizó un estudio sobre estilos de liderazgo docente y su influencia en la capacidad de emprendimiento de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco, aplicando como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios que fueron aplicadas a una muestra representativa de docentes y estudiantes. Los resultados demostraron la hipótesis general: “Los estilos de liderazgo de los docentes influyen en la capacidad de emprendimiento de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco” (2015, p. 56,57).

Para Chacón (2016), basado en sus hallazgos, el estilo de liderazgo transaccional influye con mayor preponderancia en la capacidad de emprendimiento de los estudiantes, mientras que el estilo de liderazgo transformacional influye con menor incidencia y el estilo pasivo/correctivo no tiene una influencia directa en la capacidad de emprendimiento de los estudiantes de esta investigación; finalmente Chacón (2016) concluye que “el liderazgo transaccional es el más prevalente en los docentes de la Facultad estudiados” (p.58, 60).

Arteaga K. en el 2016 realizó un estudio sobre estilos del Liderazgo con el propósito de determinar el estilo de liderazgo docente predominante en la Institución Educativa N° 3084 del distrito Los Olivos, Lima. Metodológicamente el trabajo fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y de diseño no experimental, usando como muestra 28 docentes de dicha Institución y aplicando instrumentos graduados en

escala politómica, así pruebas de confiabilidad Alfa de Cronbach (2016 p. 54). Según este autor, se halló que el estilo de liderazgo predominante fue el permisivo, seguido por el autoritario, concluyéndose que en general se observó una prevalencia del nivel medio de estilo de liderazgo docente en la Institución Educativa estudiada (Arteaga K., 2016 p. 58-61).

Cachique (2016) en un trabajo referido al Liderazgo docente y la Formación Profesional, con el propósito de establecer la influencia del liderazgo en estudiantes de Educación Primaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana – UNAP, Iquitos durante el 2008”; esta investigación encontró una asociación significativa estadísticamente, entre el liderazgo de los docentes y la formación profesional de los estudiantes estudiados.

c) Antecedentes locales

Espino L. G. (2018) efectuó un estudio en Ica que trato sobre el estilo de liderazgo en docentes de nivel secundaria tiene como propósito comprobar cuánto influye los estilos de liderazgo de los docentes en el desempeño laboral desarrollada por los docentes de la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides de la ciudad de Ica-Perú. El estudio fue descriptivo y de tipo correlacional, en una muestra de estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de dicha institución educativa. Los resultados muestran que el estilo de liderazgo predominante de los docentes es situacional, que implica el ejercicio del liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire (2018, p. 82-112).

Según Espino L. G. (2018) el desempeño laboral de los docentes evaluado en base a: sus capacidades pedagógicas, inteligencia emocional, nivel de responsabilidad profesional y proactividad fueron calificados en su mayoría como “regular” por los estudiantes de dicha institución educativa Margarita Santa Ana de Benavides de Ica. Este trabajo deja como conclusión que en la I. E. “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica los estilos de liderazgo docentes mostraron una correlación estadísticamente significativa con el

desempeño laboral de los docentes, alcanzando un valor $r=0,805$, mediante la prueba correlacional de Pearson (2018, p. 113-119).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Liderazgo docente

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2015), un Líder es “una persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”; asimismo, se complementa la definición afirmando que es también “una persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una competición deportiva”. Por tanto, podemos sintetizar que el Líder es la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefa u orientadora (Diccionario RAE, 2015).

De acuerdo con Yzaguirre, G. (2017), el Liderazgo es un tema eminentemente relacionado con la administración del talento humano y en consecuencia está vinculado con el desarrollo organizacional; su gran relevancia se debe a su relación directa con el recurso más importante en la gestión administrativa que es el componente humano. La conducción de las organizaciones es asumida por los líderes, con el objetivo de alcanzar con éxito los resultados propuestos por las organizaciones.

Contreras T. (2016) en un artículo de revisión informa que: “las demandas educativas del siglo XXI hacen indispensable replantearse los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas y apostar por un enfoque centrado en lo pedagógico, el liderazgo distribuido, el desarrollo participativo de la escuela y el crecimiento profesional docente” (p. 45). Por tanto, actualmente se considera que el liderazgo docente y el pedagógico implica estos aspectos y se convierte dentro de la investigación educativa como la estrategia más efectiva para alcanzar mejoras educativas a largo plazo.

La información recopilada permitió constatar que existe una gran divergencia teórica en tomo a la explicación del liderazgo, panorama dentro del cual se destacan cuatro enfoques dominantes: las teorías basadas en atributos personales, las teorías conductuales, los modelos situacionales y

la perspectiva atribucional. A pesar de las diferencias aparentes en muchos aspectos, estas teorías podrían ser complementarias.

1.2.2. Datos históricos del Liderazgo

Los pensadores como Platón (380 AC) en su obra maestra “La República”, así como Plutarco (96 DC) en su obra maestra “Vidas Paralelas”, coinciden en señalar que las cualidades que distinguen a un líder son sus rasgos, (Sinergia e innovación 2015).

Sun Tzu, en su libro escrito hace 2500 años, llamado “El Arte de la Guerra” preconiza: “El liderazgo es una cuestión de inteligencia, honradez, humanidad, coraje y disciplina, y cuando una persona tiene estas cinco virtudes, todas juntas a la vez, haciendo cada una su función correspondiente, entonces se puede considerar a esa persona como un líder” (p.57).

John Quincy Adams, el sexto presidente de los EEUU entre 1825 y 1829, afirmó que: “Si tus actos inspiran a los demás a soñar más, a aprender más, a hacer más, y a convertirse en más, entonces eres un líder” (p.34).

Thomas Carlyle citado por Heifetz, 2009, haciendo referencia que desde el Siglo XIX, precisamente en el año 1840, se afirmaba que “los líderes no se hacen, sino que nacen con esas cualidades”, lo cual generó la teoría del Gran Hombre, que sostiene que: “los progresos históricos de la humanidad ocurren por los actos de grandes personajes, capaces de sintetizar lo acontecimientos y de cambiar su dirección” (p. 57).

En el siglo XIX, año 1860 el naturalista, filósofo, sociólogo, psicólogo y antropólogo inglés Herbert Spencer, citado por Velasco (2010) preconizó una nueva teoría vinculada al liderazgo, que precisaba que: “no solo el talento era suficiente, sino que los líderes se desarrollaban de acuerdo al contexto histórico político o religiosa de la época” (p.45).

Otro destacado concepto de liderazgo es el de Robbins (2009), quien enfatizó que: “El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas, siendo la fuente de esta influencia, aquella de naturaleza formal, tal como la proporcionada a una persona por la posesión de un rango general en una organización” (p.49).

Otros investigadores y especialistas en el tema organizacional, como French & Bell (1996, p.4) señalaron literalmente que: “el liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todo el equipo desarrollan habilidades en un mismo proceso” (p.39).

1.2.3. Tipos de Liderazgo

Actualmente existen muchas y muy variadas clasificaciones del líder o liderazgo, sin embargo, aquí usaremos la clasificación clásica, es decir tomaremos como referencia los tres estilos de liderazgo que fue creada por Kurt Lewin (1939), y aplicada en un experimento psicosocial.

De acuerdo al portal web “Psicología y Mente” (2020), los datos históricos revelen que Kurt Lewin fue profesor de la universidad de Berlín-Alemania y de la universidad de Iowa- Estados Unidos, y como parte de su labor científica, realizó varios aportes a la Psicología Organizacional y del Trabajo. Kurt Lewin, fue uno de los principales miembros de la Escuela de la Gestalt, por sus grandes aportaciones a la psicología social pero también a otras disciplinas, como la de las organizaciones laborales y de otras índoles.

Seguidamente analizaremos los tres estilos de liderazgo que en su tiempo describió Kurt Lewin y que aún mantiene su vigencia y pertinencia; dichos estilos, tipos o clases de líderes son: el tipo autocrático, el democrático y el permisivo o “laissez-faire”.

a. El Líder Autocrático o Autoritario.

Los entornos de trabajo autoritarios se caracterizan por el hecho de que el líder monopoliza la toma de decisiones. El líder autocrático o autoritario ordena lo que se tiene que hacer, siendo el único que toma las decisiones, que han de ejecutar los miembros del grupo. Autocracia proviene del vocablo griego “autos” (que significa por uno mismo) y “Kratos” (que significa fuerza, poder, gobierno), por lo cual esta palabra se interpreta como la designación del poder, la fuerza o el gobierno a una sola persona o a la designación por uno mismo del poder, la fuerza o el gobierno (AC Consultors, 2020).

b. El Líder Democrático

El estilo democrático es aquel por el cual el líder permite que los seguidores participen en la toma de decisiones, y se preocupa por la contribución de los miembros del grupo. El liderazgo democrático fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y fomentando el desarrollo de competencias para la toma de decisiones. El termino Democrático, viene de las palabras demos (pueblo) y kratos (autoridad o gobierno), que significa gobierno del pueblo (Gestion.org 2020).

c. El Líder Permisivo o Laissez-faire.

Este tipo de líder apenas participa, dejando casi siempre la toma de decisiones en manos del grupo. Aquí se concede a los miembros del grupo una libertad de acción casi total. Los líderes de este tipo dejan que los subordinados tomen sus propias decisiones, pero ellos no siempre, ni necesariamente se responsabilizan de los resultados de estas decisiones. (Gestion.org 2020). El vocablo francés “laissez-faire” se podría traducir como “dejar hacer”, “no intervencionismo” o “liberalismo”, de acuerdo con la terminología político-económica utilizada por Lewin (Gestion.org 2020).

En general se considera que este estilo de liderazgo es el menos eficaz de los tres puesto que puede llevar a la falta de productividad y de consistencia; es mejor tener un líder activo. No obstante, funciona muy bien cuando los subordinados son personas capaces y con un alto nivel de motivación y además, no existe una gran necesidad de comunicación entre los trabajadores (Gestion.org 2020).

1.2.4. Formación Profesional

De acuerdo con Solano M. (2018. p. 6) los profesores maestrantes de educación media superior poseen ciertas ventajas y limitaciones en la ejecución de los procesos de formación docente orientados a propiciar una mejor manera desarrollar los aprendizajes, las habilidades, los conocimientos y las competencias en sus alumnos. Este investigador realizo una investigación en México sobre la formación profesional docente en la Educación Media Superior donde se evalúa “en qué medida los esquemas y visiones teóricas sobre la formación de profesores parten exclusivamente de dotar al profesor de conocimientos y como explorar otros métodos encaminados al logro y mejoramiento de desempeño académico de los estudiantes” (Solano M., 2018. p. 251-260).

En este trabajo la propuesta planteada se basa en el hecho de que, en la actualidad, se requiere de una formación docente profesional competente en “identificar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, apoyar su trabajo cotidiano, identificar sus fortalezas, establecer objetivos e indicadores de mejora dentro de una disciplina que den cuenta del desempeño de los alumnos” (Solano M., 2018. p. 260-267); por tales razones el rol del docente debe estar más allá de la habilidad de transferir conocimientos según las programaciones oficiales.

En la formación profesional se han planteado múltiples concepciones y

estrategias a lo largo del tiempo, y se han llegado a proponer diversos modelos, entre los que se destaca un modelo que admite cuatro dimensiones: el Maestro, el Alumno, el Conocimiento y la Comunicación. En este modelo el proceso de enseñanza-aprendizaje es relevante pero enmarcado en un contexto de comunicación interactiva con los estudiantes, con situaciones complejas e inciertas y con propósitos bien definidos y especificados (Solano M., 2018. p. 260-267; Alteti, M., 2010, p. 6).

1.2.5. Objetivos de la formación profesional

Por supuesto que no existe uniformidad de criterios para enlistar los objetivos de la formación profesional. Uno de las propuestas más aceptadas en el momento presente es la del Instituto Nacional de Educación Tecnológica INET (2001), que postula los siguientes:

- a.** Proporcionar formación básica de acuerdo al contexto donde se trabaja, tomando en cuenta las necesidades técnicas de las profesiones específicas.
- b.** Brindar una formación de calidad para que los estudiantes puedan continuar voluntariamente con sus estudios regulares en los diferentes niveles educativos.
- c.** Ofrecer oportunidades de capacitación para que los estudiantes puedan insertarse en el ámbito laboral.
- d.** Hacer participar a los diferentes grupos poblacionales, sin tomar en cuenta su edad, sexo, procedencia, etc., en la oportunidad de Formación Profesional tomando en cuenta sus necesidades, intereses, ritmo de aprendizaje, etc.
- e.** Innovar la gestión institucional buscando la participación activa de todos los estamentos educativos, optimizando el empleo de las tecnologías disponibles.
- f.** “Brindar asesoramiento técnico-pedagógico a las instituciones públicas y privadas que realicen acciones de Formación Profesional” (INET, 2001, p.32).

g. Propiciar la actualización y capacitación continúa relacionándola con los cambios que se dan en el campo laboral.

1.2.6 La formación profesional y el desarrollo de capacidades

En la actualidad ha surgido la propuesta de desarrollar capacidades en los estudiantes. Es que “los recientes cambios en la organización del trabajo y los mercados laborales han vuelto obsoleta la distinción tradicional entre educación y capacitación técnica” (IPEBA, 2011.p.65). Esto significa que ya no basta transmitir conocimientos a las generaciones en formación, sino que básicamente se debe desarrollar en ellas, capacidades con las cuales puedan actuar eficazmente. Estas capacidades les permitirán ser útiles en el ámbito productivo y social de las personas.

Desarrollar capacidades significa propiciar un aprendizaje durante toda su vida, porque el estudiante puede adquirir la capacidad de aprender por sí mismo y empoderarse del conocimiento cuando lo requiera. Estas capacidades pueden agruparse en dos grandes grupos: colectivas e individuales.

Las capacidades colectivas son aquellas que se dan en el interior de una organización para el cumplimiento de sus objetivos. Implican trabajar en equipo para desarrollarse, prosperar, realizarse como personas, entre otros aspectos. Propician el compromiso de los trabajadores a trabajar por el desarrollo institucional; igualmente busca que el servidor se relacione con su equipo para juntamente conseguir recursos. Trabajar en equipo facilita la adaptación y renovación de los trabajadores.

Por otro lado, las capacidades individuales se refieren al desarrollo de la mentalidad, de los conocimientos y otros aspectos de las personas.

1.2.7 Dimensiones de la formación profesional

Como es sabido, la formación profesional abarca tres aspectos: formación para la investigación, formación académica y formación para la responsabilidad social.

a. Formación investigativa

Es entendida como el conjunto de acciones que favorecen el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para ejecutar actividades de investigación científica, desarrollo de la tecnología e innovación.

Como refiere Guerra (2017) “Con el pasar de los años, las universidades se han vuelto conscientes del hecho de que muchos de sus egresados no realizan investigación como una parte principal de su actividad profesional” (p.7). Por ello es que el reto está en que estos desarrollen la capacidad de ejecutarla siempre que sea necesario. La investigación no es solo una actividad para poder obtener el título profesional o el grado académico, sino una actividad que le permite generar conocimientos para satisfacción de las necesidades de la población.

b. Formación académica

No es poco frecuente escuchar que personas, incluso del mundo académico, consideran que la educación es un gasto y no una inversión. En realidad, es notorio que resulta más caro el hecho de que una persona no haya estudiado que invertir en su capacitación y formación. Cuando una persona es formada académicamente tiene éxito en el mundo académico y personal, “crece como persona y desarrolla virtudes humanas, de allí que una población preparada ayuda al crecimiento social y económico de su país, de allí la importancia de la formación académica” (Marín, 2018, p.4).

Para lograr lo anteriormente expuesto es necesario que desde temprana edad se incentive a los niños a que lean y estudien, así se podrá motivar en ellos su apego por la lectura, factor importante para la adquisición de conocimientos.

c. Formación de responsabilidad social

Se entiende por responsabilidad social al compromiso que contrae la institución universitaria con la sociedad. Y si la universidad está comprometida con la sociedad, sus integrantes también deben estarlo. Por ello se habla en la actualidad de responsabilidad social individual y responsabilidad social institucional. Por tanto, la formación de responsabilidad social es el conjunto de actividades y acciones de extensión universitaria que todo estudiante universitario debe realizar voluntariamente desde la universidad hacia la sociedad, brindando ayuda, asesoramiento, soluciones y capacitación a la población.

1.3. Marco conceptual

- a. **Actitudes.** Son entendidas como situaciones de disposición mental que provocan alguna respuesta de las personas ante cualquier situación. La actitud es una variable que no se puede observar de manera directa, pero cumple un rol motivacional que propicia e impulsa el cumplimiento de una acción. Esta actitud se aprende y puede durar indefinidamente.
- b. **Actividades de aprendizaje.** Son las acciones que se ejecutan en el salón de clases para propiciar que los estudiantes asimilen la información que se le proporciona. Sirven para aprender o construir el conocimiento de una disciplina o asignatura. Están constituidas por un conjunto de tareas o acciones que hacen más fácil el aprendizaje de los estudiantes.
- c. **Agentes educativos.** Son todas las personas que interactúan con los estudiantes de los diferentes niveles educativos. Estos agentes educativos están comprometidos con la formación integral de los estudiantes, por lo tanto, se les considera corresponsables de ese proceso. Son agentes educativos la familia, el Estado, la comunidad, las autoridades, etc.

- d. **Calidad Educativa.** Es el valor que se le da al proceso educativo, basado en eficacia y eficiencia que pueda mostrar. Se basa en un conjunto de aspectos técnico-pedagógicos que conforman el sistema educativo y que se ejecutan en un periodo determinado. Se dice que la educación es de calidad cuando satisface las expectativas y aspiraciones de todos los sectores de la sociedad a la que está dirigida.
- e. **Clima Organizacional.** Es el ambiente que predomina en los integrantes de una institución. Está en relación directa con el grado de motivación de los trabajadores. Para preservar el clima de una institución hay que tener en cuenta la existencia de valores y objetivos institucionales. Permite la diferenciación de las instituciones entre sí.
- f. **Competencia social.** Es la capacidad de las personas para relacionarse de manera eficiente con su entorno. Son habilidades que se ponen de manifiesto cuando la persona se relaciona con sus semejantes, es decir, para afirmar que una persona ha desarrollado habilidades sociales, éstas deben manifestarse en una situación específica. Por ello se afirma que no es más hábil la persona que más conductas tenga, sino aquella que pueda expresarlas y aplicarlas en contextos diferentes.
- g. **Formación.** Hace referencia al proceso enseñanza-aprendizaje, por ello se habla de formación académica. Hay dos tipos de formación: Formación inicial que se realiza en las aulas de una institución educativa y formación continua es la que se realiza de manera permanente, a lo largo de la vida, para desarrollar nuevas competencias o a actualizar conocimientos.
- h. **Formación continúa.** Es una modalidad de la formación compuesta por actividades y programas de aprendizaje a manera de cursos de actualización o de especialización, después de haber concluido los

estudios universitarios. Se dan en pleno ejercicio profesional. El propósito de esta formación es profundizar conocimientos, desarrollar nuevas competencias para adaptarse a las características de la sociedad actual.

- i. **Liderazgo.** Es la capacidad de una persona para influir sin forzar en los integrantes de una institución y así orientar los esfuerzos hacia el logro de objetivos institucionales. Tiene tres apoyos: lograr objetivos, trabajar en equipo y desarrollar a los integrantes. Es conjunto de habilidades y actitudes que posee una persona para dirigir a otras.

- j. **Liderazgo organizacional.** Es la habilidad del líder para orientar el camino a seguir para el logro de los propósitos de la institución. Para ello estimula al personal, se interesa por desarrollar las capacidades de los integrantes, busca entusiasmar para conseguir objetivos. Propicia la mejora de las condiciones de trabajo de las personas, logrando de esa manera que sus compañeros mejoran sus capacidades y actitudes.

1.4. Marco legal

1.1.1 Ley Universitaria N° 30220

1.1.2 Estatuto de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

1.1.3 Reglamento General de evaluación de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

1.1.4 Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

CAPITULO II - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.Situación Problemática

Según el Diccionario oficial de la lengua española (Diccionario de la Real Academia Española, 2015), un Líder es una persona que dirige o conduce un grupo social u otra colectividad; y que va a la cabeza entre los de su clase. También se ha afirmado (Yzaguirre G. 2017), que el Liderazgo es un tema eminentemente relacionado con la administración del talento humano y en consecuencia está vinculado con el desarrollo organizacional; y hace 2500 años, el estratega militar chino Sun Tzu afirmaba que el líder era una persona que tenía cinco valores y virtudes, simultáneos: la inteligencia, honradez, humanidad, coraje y la disciplina.

Así pues, con todos estos sabios conceptos modernos y antiguos, se deduce que, en el liderazgo, la aptitud del líder es muy importante, y consiste en inducir, convencer y lograr que sus seguidores o subordinados ejecuten sus trabajos respectivos con más efectividad o eficiencia. Por tanto, si esto no ocurre por la ineptitud de los líderes, entonces se reduce el desempeño de todo el grupo. La primera capacidad del líder es el conocimiento de sí mismo, y luego la habilidad de ver las cosas en perspectiva, con precaución y anticipo, generando la confianza del grupo.

El líder también debe poseer la capacidad social de relacionarse empáticamente con los demás, de hacerse escuchar, de sentirse a gusto consigo mismo y en equipo. Por todos estos conceptos y cualidades del líder, se deduce que son coincidentes con las competencias y condiciones del docente universitario o de cualquier otro nivel educativo; por tanto, el docente por mérito propio puede ser considerado un verdadero líder en su ámbito educativo.

En este pensamiento, el docente como un buen líder debe saber dirigir equipos de trabajo (alumnos en aula), planificando una agenda de trabajo (sesión de aprendizaje) donde las actividades deben ejecutarse

participativamente (metodologías pedagógicas activas), dando oportunidad a todos por igual, reconociendo y aceptando las diferencias de grupo, en un ambiente de democracia académica e inclusión social.

Por otro lado, la formación profesional en carreras de humanidades y ciencias sociales, en un contexto local y global marcado por emergentes corrientes sociales, económicas, políticas y culturales, que indican la gradual instauración de un nuevo paradigma educativo, donde las corrientes tradicionales y las transformadoras están en conflicto y competencia. En opinión de Salas M. (2019): “las fuerzas tradicionales y transformadoras que están en tensión son: la visión empírico-analítica de la ciencia moderna y los nuevos enfoques teórico-epistemológicos posmodernos”.

Por tales razones se propone que la formación profesional en general, independientemente de la carrera, debe planificarse, ejecutarse y retroalimentarse sobre la base de un nuevo paradigma más ajustado a las complejas características socio-culturales contemporáneas. De esta manera se plantea que una de las estrategias más eficientes de retroalimentación de los procesos de formación profesional universitaria que se debe aplicar, es mediante la investigación. Una de las muchas líneas de investigación que podría iniciarse es el estudio de los variados factores que influyen en la formación profesional, y dentro de esta temática podría investigarse el factor docente, específicamente en sus características, cualidades y debilidades.

Por tanto, con todo este sustento antedicho, se propuso investigar el liderazgo docente y su relación con la calidad de la Formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” durante el año académico 2020.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – 2020?

2.2.2. Problemas Específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo docente y la calidad de la Formación académica en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – 2020?

PE2. ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo docente y la calidad de la Formación para la investigación en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – 2020?

PE3. ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo docente y la calidad de la Formación para la Responsabilidad social en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – 2020?

2.3. Justificación e importancia de la investigación

2.3.1 Justificación

a. Justificación Teórica

La presente investigación tiene relevancia cognoscitiva para la Formación profesional de las carreras de humanidades y ciencias sociales en general y de la Psicología en particular, ya que permite conocer las características y la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, durante el semestre académico 2020-II.

b. Justificación Metodológica

Desde este punto de vista se justifica por ser un estudio de diseño no experimental, de tipo analítico, prospectivo y transversal y de nivel relacional o correlacional. También se justifica por estar enmarcado en la Línea de investigación correspondiente.

c. Justificación Práctica

Otro mérito de este trabajo es en el ámbito práctico, pues permitirá descubrir las características y la relación entre los Estilos de liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Psicología, y con estos aportes se podrá retroalimentar los procesos de enseñanza-aprendizaje, y capacitar a los docentes en los aspectos que el estudio identificará como críticos o mejorables.

2.3.2 Importancia

Este estudio es importante porque demostrara que el buen docente es realmente un líder, porque los conceptos y cualidades del líder son coincidentes con las competencias y condiciones del docente universitario; por tanto, se evidenciará que el docente universitario por mérito propio es un verdadero líder en el proceso educativo de nivel superior.

También es importante porque acrecentara la información existente en la bibliografía local, nacional e internacional sobre esta temática de investigación sobre liderazgo docente y Formación profesional, asimismo tiene relevancia porque brinda la posibilidad de contrastar los resultados propios con otros obtenidos en diferentes ámbitos geográficos.

Otro factor relevante de este estudio es que aborda un tema de interés social y colectivo, como es la formación profesional en carreras de humanidades y ciencias sociales, en un contexto local y global marcado por emergentes corrientes sociales, económicas, políticas y

culturales.

Este estudio es también relevante porque pone en relieve que la formación profesional en general debe planificarse, ejecutarse y retroalimentarse sobre la base de un nuevo paradigma más ajustado a las complejas características socio-culturales contemporáneas.

Finalmente, este trabajo es importante porque se plantea que una de las estrategias más eficientes de retroalimentación de los procesos de formación profesional universitaria es mediante la investigación, destacándose la importancia de investigar los variados factores que influyen en la formación profesional, como lo es el factor docente, específicamente el liderazgo docente.

2.4.Objetivos de la investigación

2.4.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – 2020.

2.4.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación académica en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

OE2.Describir la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación para la investigación en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

OE3. Evaluar la relación entre el Liderazgo docente y la calidad de la Formación para la responsabilidad social en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2.5.Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis General

El liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2.5.2. Hipótesis Específicas

HE1. El liderazgo docente y la calidad de la Formación académica presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

HE2. El liderazgo docente y la calidad de la Formación investigativa presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

HE3. El liderazgo docente y la calidad de la Formación para la responsabilidad social presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2.6. Variables de la investigación

2.6.1. Identificación de variables

Variable X:

Liderazgo docente

Dimensiones:

- Carisma
- Facilitación de la Tarea
- Tolerancia psicológica
- Estimulación intelectual

Variable Y:

Calidad de la Formación profesional de estudiantes

Dimensiones:

- Formación investigativa
- Formación académica
- Formación de responsabilidad social (proyección social)

2.6.2. Operacionalización de variables

Se muestra en la siguiente tabla:

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable X: Liderazgo docente	Es el conjunto de habilidades que permiten influir en la actuación y manera de pensar de otras personas. Es la capacidad de tomar la iniciativa y brindar ideas innovadoras. Propicia el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la institución.	Es la forma en que los líderes actúan para cumplir sus propósitos y que será medida por su carisma, su facilitación de la tarea, su tolerancia psicológica y su estimulación intelectual.	Carisma	Ítems del 01 al 05	Escala de intervalo
			Facilitación de la Tarea	Ítems del 06 al 10	
			Tolerancia psicológica	Ítems del 11 al 15	
			Estimulación intelectual	Ítems del 16 al 20	
Variable Y: Calidad de la Formación profesional	Es el conjunto de aprendizajes que se orientan hacia la formación para el trabajo, incluye la cualificación inicial hasta la alta especialización.	Está conformada por procesos de enseñanza-aprendizaje que se presentan de manera continua y permanente para hacer crecer en lo personal y laboral a las personas y que serán mediadas por: su formación investigativa, académica y de responsabilidad social.	Formación académica	Ítems del 01 al 12	Escala de intervalo
			Formación investigativa	Ítems del 13 al 18	
			Formación para la Responsabilidad Social	Ítems del 19 al 24	

CAPITULO III - METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de la Investigación

3.1.1 Tipo de la investigación. La investigación que se desarrolló, en función de su aplicación, corresponde al tipo Básico, porque su finalidad fue incrementar el conocimiento sobre el liderazgo docente predominante en los docentes y la calidad de la Formación profesional de los estudiantes en la Facultad de Psicología.

De acuerdo al tiempo de ocurrencia de los hechos, es de tipo retrospectiva porque describió hechos o fenómenos que ya se han presentado y que, por esa razón, los datos fueron recogidos con adecuados instrumentos de investigación. Es de tipo transversal porque se recogió la información en un solo momento de la investigación.

3.1.2 Nivel de la investigación

Es de nivel correlacional porque tuvo el propósito de determinar la relación probable entre las variables en estudio. En efecto, no hubo manipulación de variable alguna, por cuanto se procedió a recolectar los datos que ya existían. De este modo, se pudo hallar el grado y sentido de la relación entre las variables.

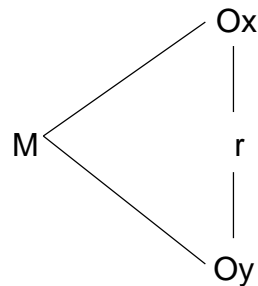
3.1.3 Diseño de la investigación

De acuerdo a los propósitos de este trabajo el diseño fue el “diseño descriptivo correlacional”, porque:

- Según la hipótesis, se trató de obtener la relación entre las variables: liderazgo docente y calidad de la Formación profesional de los estudiantes.
- Para probar las hipótesis se obtuvo el coeficiente de correlación (r) de las variables.

- De acuerdo a la mayor o menor (o inexistente) correlación, se aceptaron las hipótesis de investigación.

El diagrama que correspondió a este diseño fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra

OX = Conjunto de informaciones sobre la V.X (Liderazgo docente)

OY = Conjunto de informaciones sobre la V.Y (Calidad de la Formación Profesional)

r = Coeficiente de correlación

3.2. Población y Muestra

a. Población.

La población estuvo conformada por los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad, de acuerdo con la tabla adjunta:

Ciclo de estudios	Cantidad de Estudiantes
I	32
III	90
V	72
VII	55
IX	63
TOTAL (N)	312

b. Muestra.

La muestra estuvo constituida solo por los estudiantes que cursan el VII ciclo de estudios (55), por considerar que son estudiantes representativos que pueden valorar los criterios del liderazgo docente. La muestra se seleccionó de manera intencional y por conveniencia por coincidencia con la labor docente. Asimismo, considerando que diecinueve (19) estudiantes por diversas razones no pudieron participar en este estudio, la muestra real se estableció en la siguiente tabla:

Ciclo	Muestra teórica	Muestra real (n)
VII	55	36

La muestra de estudio (n=36) en cuanto a la variable Calidad de la Formación Profesional, fue evaluada en cuatro (04) asignaturas, que por razones éticas y de confidencialidad se denominaron: asignatura A, B, C y D.

CAPITULO IV - TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Técnicas de recolección de Datos

Son el conjunto de procedimientos a los que recurre el investigador para adquirir la información necesaria sobre el objeto de investigación. Para recoger estos datos fue necesario acceder a informaciones primarias y secundarias. Las primarias hacen que se pueda obtener la información de la realidad misma, sin tener algún proceso de manipulación o cambio. Son las que el investigador recoge por sí mismo cuando entra en contacto con la realidad. “En cambio, las fuentes de información secundarias proceden también de un contacto con la realidad, pero que han sido recogidos y muchas veces procesados por sus investigadores” (Yallico, 2009, p.123).

Las técnicas que se emplearon para recoger los datos en esta investigación fueron: la encuesta y el fichaje.

- **Técnica del Fichaje:** Consistió en registrar los datos que se fueron obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales, correctamente elaboradas sirvieron para ubicar y sistematizar la información que se recopiló en la investigación. Las fichas fueron un valioso recurso para ejecutar la investigación, pues permitieron ahorrar tiempo, espacio y dinero.

- **La encuesta:** Es la técnica que se aplicó a los integrantes de la muestra para conocer su opinión acerca del liderazgo docente y la calidad de la formación profesional que recibieron los estudiantes de esta Facultad.

4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos que se utilizaron para recoger la información necesaria con el propósito de validar las hipótesis fueron el cuestionario de encuesta y las fichas de investigación.

Con respecto a los instrumentos de recojo de información Kerlinger (1994) plantea que todo instrumento debe poseer confiabilidad y validez. La confiabilidad alude al hecho de que debe tener exactitud o precisión en el momento de medir las variables, debiendo redactarse sus instrucciones y

reactivos con toda claridad y precisión, sin ambigüedades.

La validez de un instrumento, en cambio, se refiere a que debe medir realmente lo que se desea medir. Responde a la interrogante ¿se está midiendo lo que se cree que se está midiendo?.

En efecto, para lograr estos dos requisitos en la construcción de los instrumentos de recojo de información se consideró tener en cuenta el llamado juicio de experto, para lo cual se contó con la participación del docente de la sección de Maestría de esta universidad que tuvo a su cargo el desarrollo de la asignatura Seminario de Tesis; asimismo, también se contó con las apreciaciones y aportes de dos docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”. Estos docentes cuentan con el Grado Académico de Doctor en Educación y amplia experiencia en el tema.

4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados

Para hacer el análisis y la interpretación de datos se cumplieron los siguientes pasos:

- **Clasificación de los Datos.** Los datos se agruparon de acuerdo a las variables y dimensiones establecidas.
- **Codificación de los Datos.** Se asignaron códigos numéricos a las variables y dimensiones establecidas.
- **Tabulación de los Datos.** Permitted presentar los datos estadísticos en forma de tablas y gráficos de acuerdo con el diseño de investigación. Los estadígrafos a emplear en la tabulación se adecuaron a la naturaleza de las escalas de medición de las variables.
- **Análisis e Interpretación de Datos.** Analizar e interpretar es darle sentido y significado a los datos recogidos. Por ello el análisis consistió en separar el todo en las correspondientes partes, para identificar los aspectos particulares de dichos datos. Se realizó un análisis descriptivo de los datos y un análisis inferencial para probar las hipótesis.

Para el análisis inferencial se calculó el Coeficiente de correlación de Pearson y para mostrar visualmente estos resultados se elaboraron

diagramas de dispersión de datos.

CAPITULO V - CONTRASTACION DE HIPOTESIS

5.1. Hipótesis Específicas

Contrastación de las Hipótesis 1

Hipótesis Específica 1

HE1. El liderazgo docente y la calidad de la Formación académica presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Hipótesis estadística 1

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación académica No presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación académica Sí presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el Coeficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos. El procesamiento de los datos se realizó haciendo uso del Software estadístico Excel 2019.

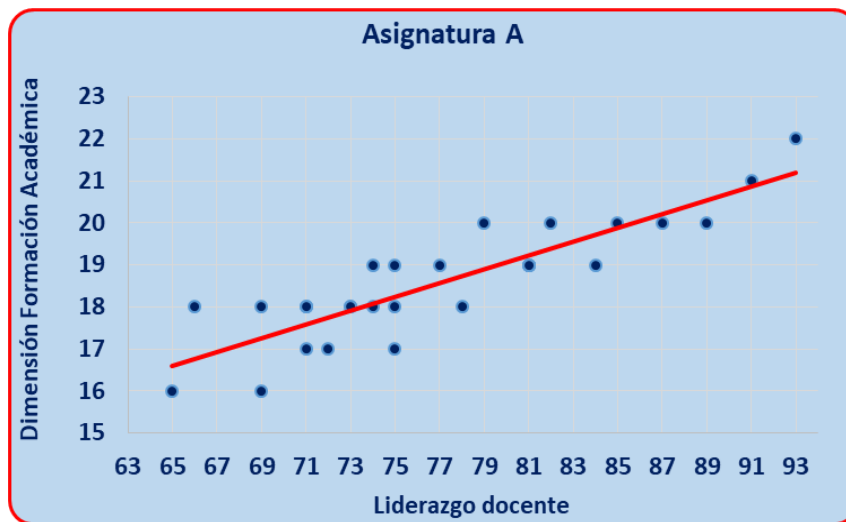
Tabla 1

Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable Liderazgo docente y la Dimensión calidad de la Formación académica en las asignaturas A, B, C y D.

	Formación Académica			
	Asignatura A	Asignatura B	Asignatura C	Asignatura D
Liderazgo docente	0.78965387	0.87346776	0.82635601	0.76874501

Figura 1

Diagrama de Dispersión entre Liderazgo docente y Formación académica en la asignatura A



Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la prueba Coeficiente de correlación de Pearson, se observa que efectivamente existe una correlación positiva alta (dentro del rango de 0,7 a 0,89), por lo que podemos afirmar que el liderazgo docente presenta una asociación directamente proporcional con la calidad de la Formación académica en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la Facultad de Psicología encuestados. Como muestra se presenta el gráfico de la correlación positiva entre liderazgo docente y formación académica en la asignatura A.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo que se puede afirmar que el liderazgo docente presenta una asociación significativa con la calidad de la Formación académica en las asignaturas A, B, C y D.

Contrastación de la Hipótesis 2

Hipótesis Específica 2

HE2. El liderazgo docente y la calidad de la Formación investigativa presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Hipótesis estadística 2

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación investigativa No presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación investigativa Sí presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el Coeficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos. El procesamiento de los datos se realizó haciendo uso del Software estadístico Excel 2019.

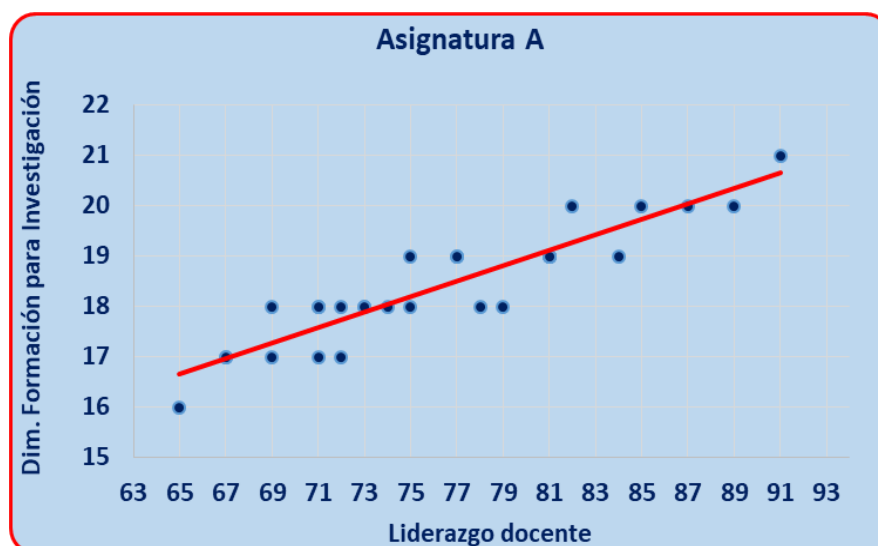
Tabla 2

Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable liderazgo docente y la Dimensión calidad de la Formación para la investigación en las asignaturas A, B, C y D.

	Formación para la Investigación			
	Asignatura A	Asignatura B	Asignatura C	Asignatura D
Liderazgo docente	0.87564378	0.79786531	0.769413753	0.73834139

Figura 2

Diagrama de Dispersión *entre Liderazgo docente y Formación para la investigación en la asignatura A*



Interpretación:

A tenor de los resultados de la prueba de correlación de Pearson, se observa que sí existe una correlación positiva alta (rango de 0,7 a 0,89), por lo que afirmamos que el liderazgo docente presenta una asociación directamente proporcional con la calidad de la Formación para la investigación en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes encuestados. Como muestra se presenta el grafico de la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación investigativa en la asignatura A.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), afirmando que el liderazgo docente presenta una asociación significativa con la calidad de la Formación para la investigación en las asignaturas A, B, C y D.

Contrastación de las Hipótesis 3**Hipótesis Específica 3**

HE3. El liderazgo docente y la calidad de la Formación para la responsabilidad social presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Hipótesis estadística 3**1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas****a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

El liderazgo docente y la calidad de la Formación para la responsabilidad social No presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación para la responsabilidad social Sí presenta una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el Coeficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos. El procesamiento de los datos se realizó haciendo uso del Software

estadístico Excel 2019.

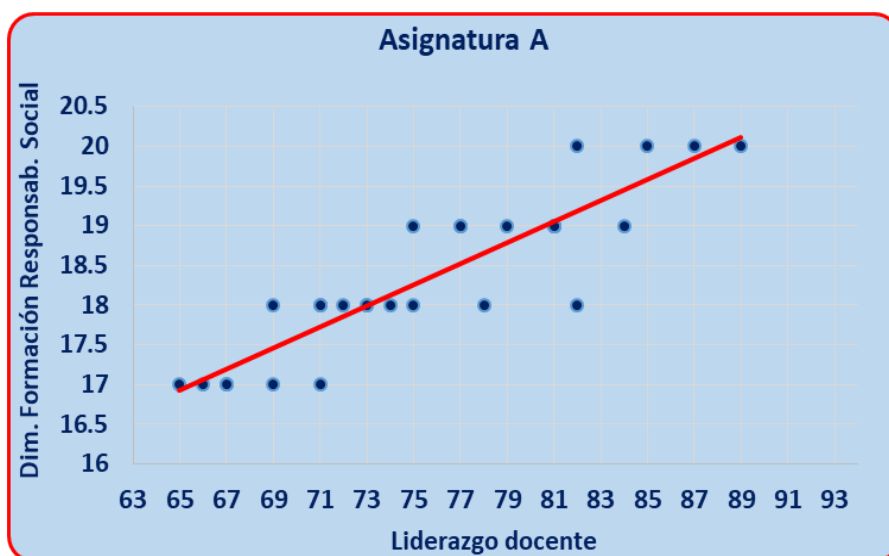
Tabla 3

Coeficiente de correlación de Pearson entre la Variable liderazgo docente y la Dimensión calidad de la Formación para la responsabilidad social en las asignaturas A, B, C y D.

	Formación para la responsabilidad social			
	Asignatura A	Asignatura B	Asignatura C	Asignatura D
Liderazgo docente	0.81045660	0.85041678	0.81016798	0.71025238

Figura 3

Diagrama de Dispersión entre Liderazgo docente y Formación para la para la responsabilidad social en la asignatura A



Interpretación:

A la luz del análisis estadístico inferencia mediante la prueba de correlación de Pearson, se evidencia que sí existe una correlación positiva alta (rango de 0,7 a 0,89), por lo que también afirmamos que el liderazgo docente presenta una asociación directamente proporcional con la calidad de la Formación para la responsabilidad social en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la

muestra. Se presenta el gráfico de la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación para la responsabilidad social en la asignatura A, como representativo de todas las asignaturas estudiadas.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), aseverando que el liderazgo docente está asociado significativamente con la calidad de la Formación para la responsabilidad social en las asignaturas A, B, C y D.

5.2. Comprobación de la Hipótesis General

Hipótesis General

El liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

Para la validación de esta hipótesis general, mediante los fundamentos de la estadística inferencial, se cumplió con los siguientes pasos:

1º Formulación de las correspondientes Hipótesis Estadísticas

a. Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional No presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

b. Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

El liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional Si presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

2º Nivel de significación

$\alpha = 0,05$ (Prueba bilateral)
--

3º Estadígrafos de Prueba

Se utilizó el **Coefficiente de Correlación Simple y Diagrama de dispersión de datos**. El procesamiento de los datos se realizó haciendo uso del Software Excel versión 2019.

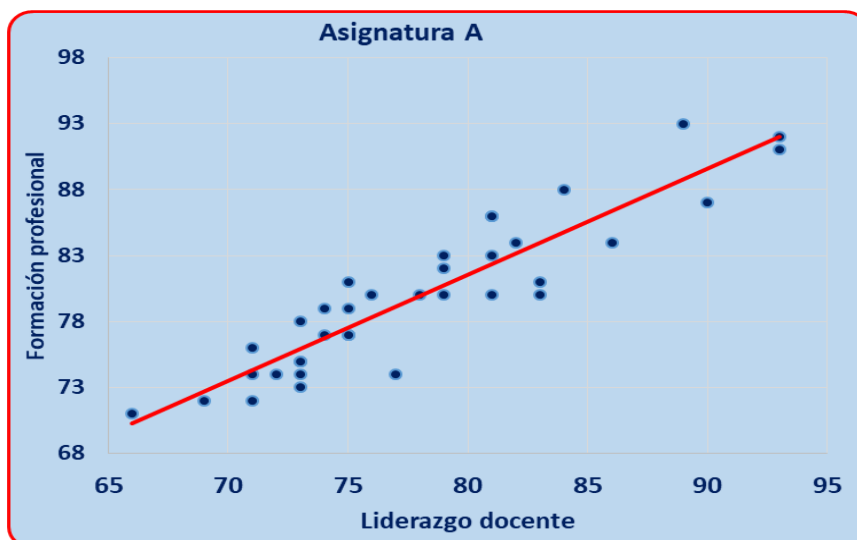
Tabla 4

Coefficiente de correlación de Pearson entre las Variables liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en la asignatura A

	<i>Liderazgo docente</i>	<i>Formación Profesional</i>
<i>Liderazgo docente</i>	1	
<i>Formación Profesional</i>	0.86305061	1

Figura 4

Diagrama de Dispersión entre Liderazgo docente y Formación profesional en la asignatura A



Interpretación:

A la luz del resultado de la prueba de correlación de Pearson, que da un valor $r = 0.863$ se evidencia que sí existe una correlación positiva alta (rango de 0,7 a 0,89), lo cual nos permite afirmar que el liderazgo docente presenta una

asociación directamente proporcional con la Formación profesional en la asignatura A en los estudiantes de la muestra. La figura de dispersión corrobora la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación profesional en la asignatura A.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), confirmando que el liderazgo docente está asociado significativamente con la Formación profesional en la asignatura A.

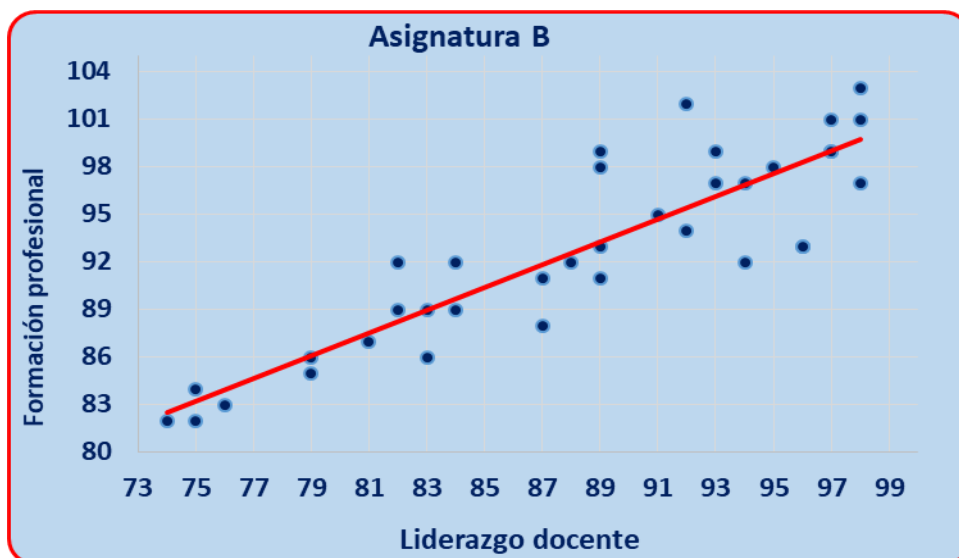
Tabla 5

Coefficiente de correlación de Pearson entre las Variables liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en la asignatura B

	Liderazgo docente	Formación Profesional
Liderazgo docente	1	
Formación Profesional	0.89049373	1

Figura 5

Diagrama de Dispersión entre Liderazgo docente y Formación profesional en la asignatura B



Interpretación:

A tenor del resultado de la prueba de correlación de Pearson, que da un valor $r = 0.890$ se evidencia que sí existe una correlación positiva alta (rango de 0,7 a 0,89), comprobándose que el liderazgo docente presenta una asociación directamente proporcional con la Formación profesional en la asignatura B en los estudiantes de la muestra. La figura de dispersión ratifica la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación profesional en la asignatura B.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), evidenciándose que el liderazgo docente está asociado significativamente con la Formación profesional en la asignatura B.

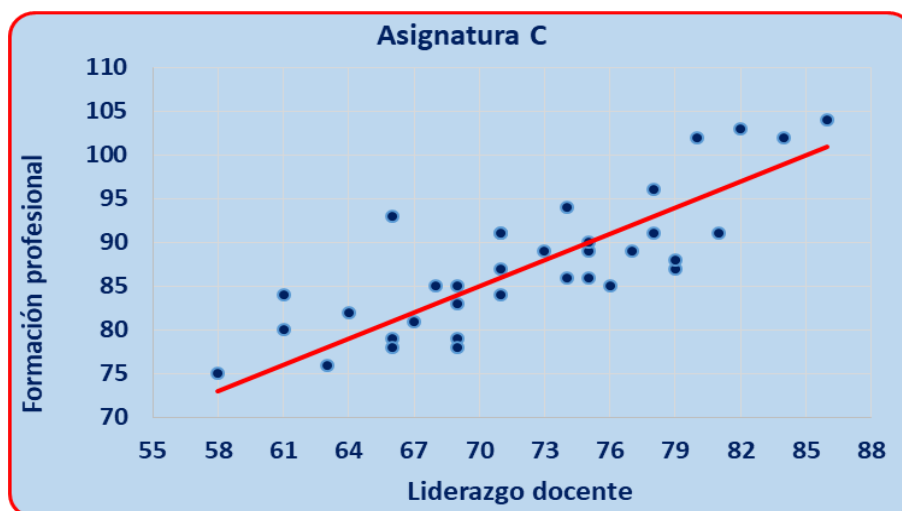
Tabla 6

Coefficiente de correlación de Pearson entre las Variables liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en la asignatura C

	Liderazgo docente	Formación Profesional
Liderazgo docente	1	
Formación Profesional	0.81861107	1

Figura 6

Diagrama de Dispersión entre Liderazgo docente y Formación profesional en la asignatura C



Interpretación:

Con el valor $r = 0.818$, obtenido por el estadístico de correlación de Pearson, se evidencia que efectivamente existe una correlación positiva alta (rango de 0,7 a 0,89), lo cual nos permite afirmar que el liderazgo docente está asociado directa y proporcionalmente con la Formación profesional en la asignatura C en los estudiantes de Psicología estudiados. La figura de dispersión confirma la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación profesional en la asignatura C.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por tanto, el liderazgo docente guarda una asociación significativa con la Formación profesional en la asignatura C.

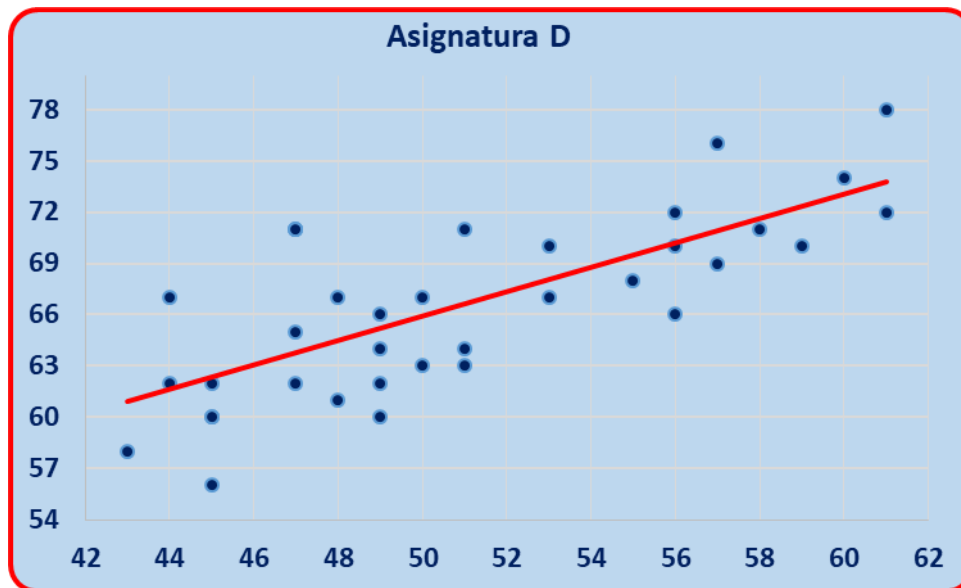
Tabla 7

Coefficiente de correlación de Pearson entre las Variables liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en la asignatura D

	<i>Liderazgo docente</i>	<i>Formación Profesional</i>
<i>Liderazgo docente</i>	1	
<i>Formación Profesional</i>	0.73003978	1

Figura 7

Diagrama de Dispersión de dispersión entre Liderazgo docente y Formación profesional en la asignatura D



Interpretación:

Obtenido el valor $r = 0.730$ (rango de 0,7 a 0,89) del estadístico de correlación de Pearson, se acredita que sí existe una correlación positiva alta lo cual nos permite afirmar que el liderazgo docente está asociado directa y proporcionalmente con la Formación profesional en la asignatura D en los estudiantes de la muestra estudiados. La figura de dispersión demuestra la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación profesional en la asignatura D.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por tanto, el liderazgo docente presenta una asociación significativa con la Formación profesional en la asignatura D.

CAPITULO VI- PRESENTACION, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Presentación e Interpretación de resultados

Los resultados se presentan en orden según Categorías de las variables analizadas, es decir primero se analiza la variable Liderazgo docente en las asignaturas A, B, C y D, y posteriormente se analiza la variable Formación profesional.

Tabla 8

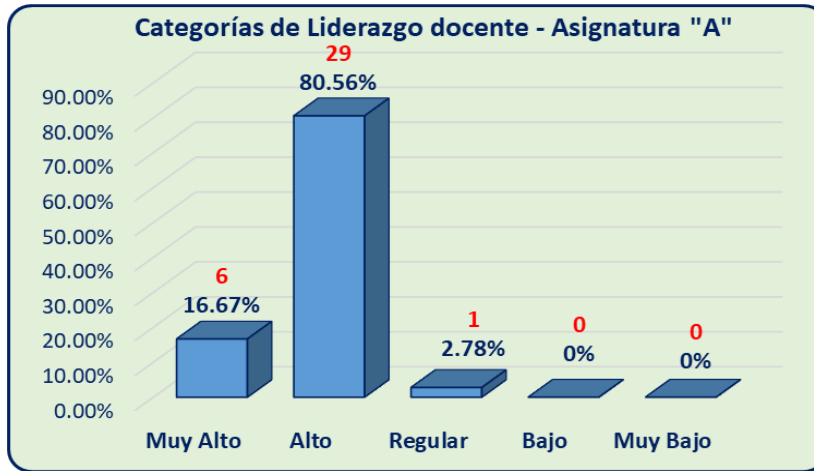
Categorización para variable Liderazgo docente

CATEGORÍAS	INTERVALO
Muy Alto	84 - 100
Alto	68 - 83
Regular	52 - 67
Bajo	36 - 51
Muy Bajo	20 - 35

El test sobre evaluación de Liderazgo docente que se aplicó consistió en un cuestionario de 20 reactivos valorados con una escala tipo Likert, la cual posee cuatro dimensiones (Carisma, Facilitación de la Tarea, Tolerancia psicológica y Estimulación intelectual) cada una con un indicador diferente que son: Relación docente-estudiante, Ejecución del acto didáctico, Influencia psicológica y Apoyo al desarrollo intelectual, respectivamente. Cada dimensión con su respectivo indicador posee cinco preguntas y cada una consta de cinco alternativas de respuestas que se valoran como 1, 2, 3, 4 y 5 puntos. Por tanto, el máximo puntaje logable es 100 y el mínimo 20 puntos. Los rangos de puntaje y su respectiva categorización están explicitados en la tabla de categorización para variable Liderazgo docente.

Figura 8

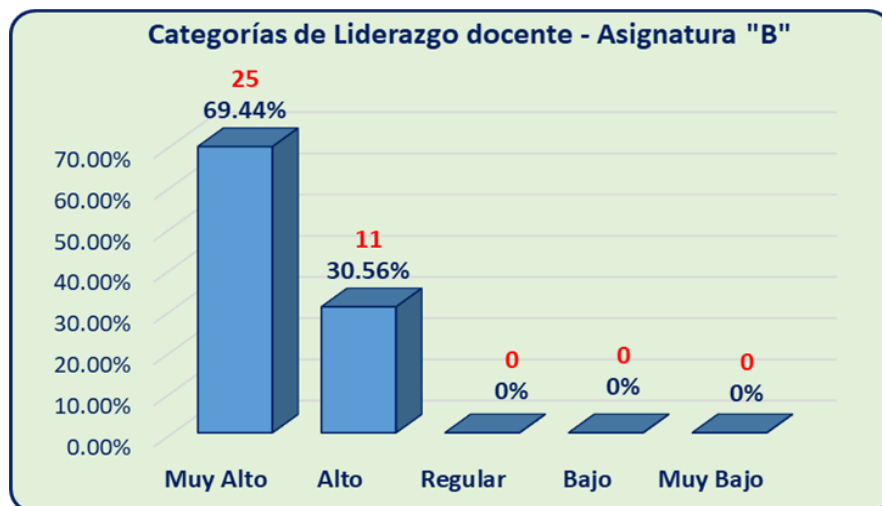
Categorías de Liderazgo docente en la asignatura A



Estos resultados muestran que la categoría de Liderazgo docente que más se presentó en la asignatura A fue el Liderazgo alto con un 80.56%, seguido de la categoría muy alta (16.67%). Esta categoría de Liderazgo alto del docente de la asignatura A, significa que la puntuación lograda fue de 68-83 de un total de 100 puntos.

Figura 9

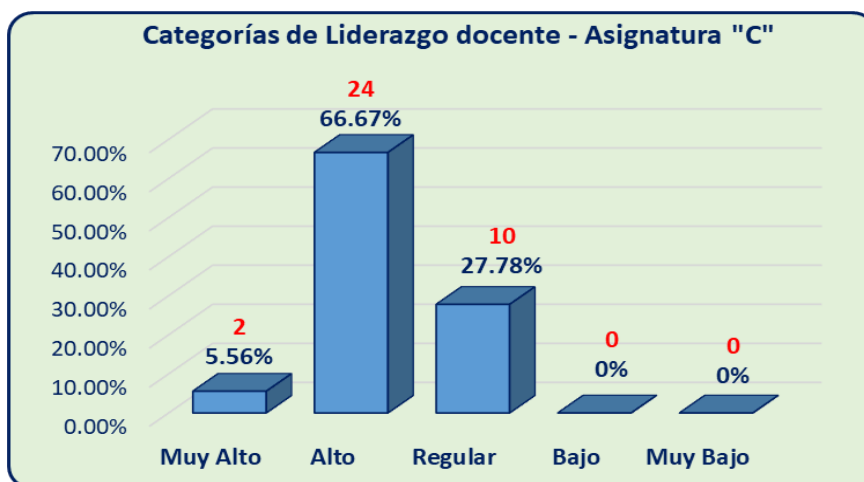
Categorías de Liderazgo docente en la asignatura B



Los resultados revelan que la categoría de Liderazgo docente más frecuente en la asignatura B fue el Liderazgo muy alto con un 69.44%, seguido de la categoría alta (30.56%). Esta categoría de Liderazgo muy alto del docente de la asignatura B, significa que la puntuación lograda estuvo entre 84-100 puntos.

Figura 10

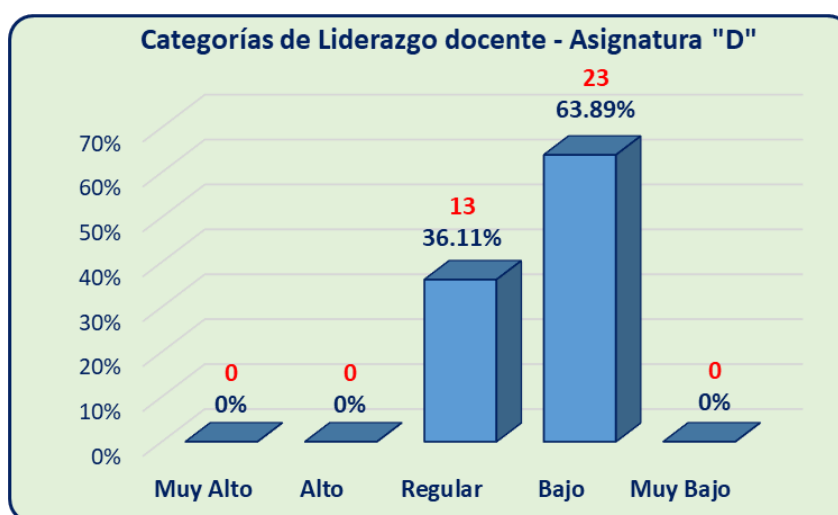
Categorías de Liderazgo docente en la asignatura C



Estos hallazgos muestran que la categoría de Liderazgo docente que más prevaleció en la asignatura C fue el Liderazgo alto con un 66.67%, seguido de la categoría regular (27.78%). Dicha categoría de Liderazgo alto del docente de la asignatura C, implica que la puntuación correspondió al rango de 68-83 de un total de 100 puntos.

Figura 11

Categorías de Liderazgo docente en la asignatura D



Estos resultados muestran que la categoría de Liderazgo docente prevalente en la asignatura D fue el Liderazgo bajo con un 63.89%, seguido de la categoría regular (36.11%). Esta categoría de Liderazgo bajo del docente de la asignatura D, correspondió a un puntaje en el rango de 36-51 de un total de 100 puntos.

Tabla 9

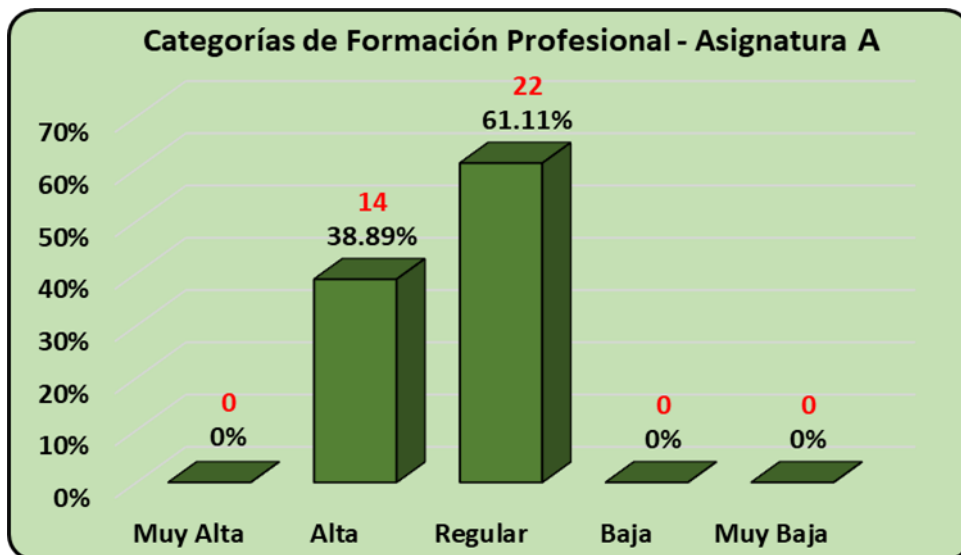
Categorización para la variable Formación profesional

CATEGORÍAS	INTERVALO
Muy Alta	101 - 120
Alta	81 - 100
Regular	62 - 80
Baja	43 - 61
Muy Baja	24 - 42

El test sobre evaluación de la calidad de formación profesional de los estudiantes, que se aplicó consistió en un cuestionario de 24 reactivos valorados con una escala tipo Likert, la cual posee tres dimensiones (Formación académica, Formación investigativa y Formación para la Responsabilidad Social) cada una con un indicador diferente que son: Acto Didáctico, Trabajo relacionado con la investigación y Extensión universitaria, respectivamente. Cada dimensión con su respectivo indicador posee cinco preguntas y cada una consta de cinco alternativas de respuestas que se valoran como 1, 2, 3, 4 y 5 puntos. Por tanto, el máximo puntaje logable es 120 y el mínimo 24 puntos. Los rangos de puntaje y su respectiva categorización están explicitados en la tabla de categorización para la variable Formación profesional.

Figura 12

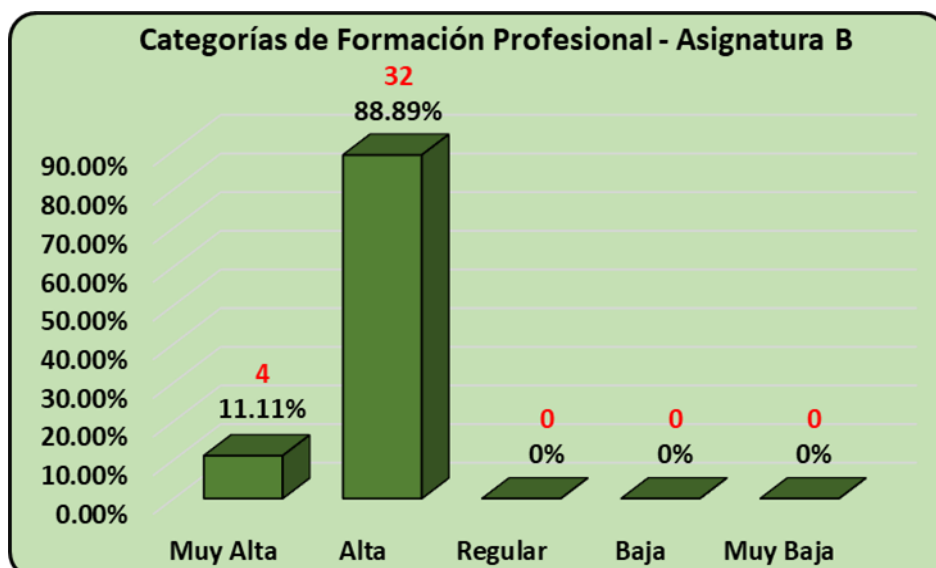
Categorías de Formación profesional en la Asignatura A



A tenor de estos hallazgos se observa que la categoría de Formación profesional de los estudiantes que más prevaleció en la asignatura A, fue la categoría Regular con un 61.11%, seguido de la categoría alta (38.89%); es decir los estudiantes de la asignatura A, tuvieron preferentemente una Formación profesional Regular, con una puntuación dentro del rango de 62-80 de un total de 120 puntos.

Figura 13

Categorías de Formación profesional en la Asignatura B

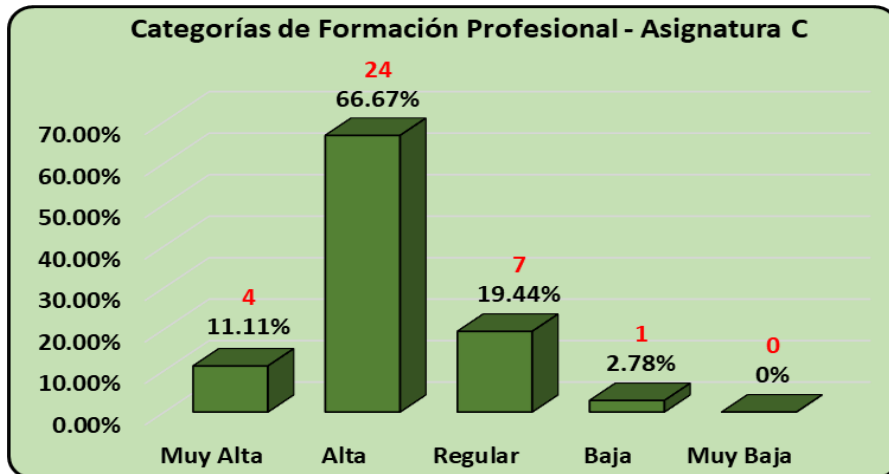


Con estos resultados observados se nota un predominio del 88.89% de la categoría de Formación profesional alta de los estudiantes en la asignatura B, seguido de la categoría muy alta (11.11%); es decir los estudiantes de la

asignatura B, tuvieron mayormente una Formación profesional alta, con una puntuación dentro del rango de 81-100 de un total de 120 puntos.

Figura 14

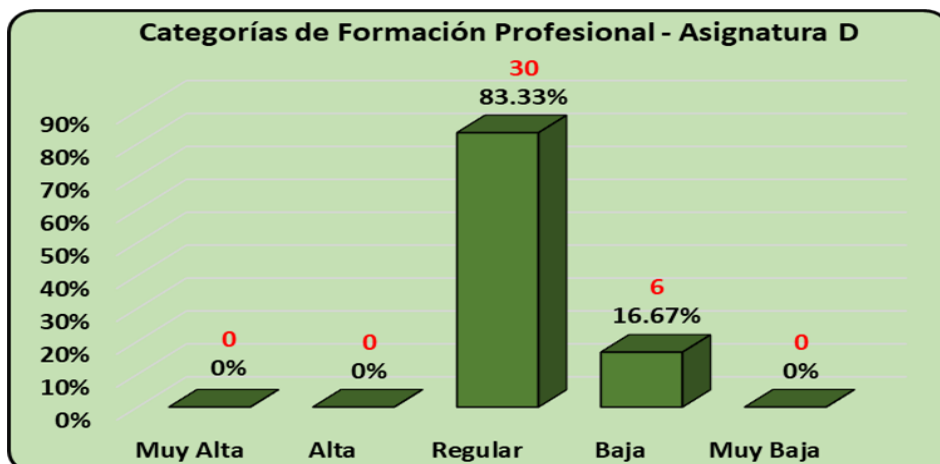
Categorías de Formación profesional en la Asignatura C



A la luz de estos resultados se observa que la categoría de Formación profesional de los estudiantes más prevalente en la asignatura C, fue la categoría alta con un 66.67%, seguido de la categoría regular (19.44%); es decir los estudiantes de la asignatura C, tuvieron frecuentemente una Formación profesional alta, con una puntuación dentro del rango de 81-100 de un total de 120 puntos.

Figura 15

Categorías de Formación profesional en la Asignatura D



Los resultados evidencian un predominio del 83.33% de la categoría de Formación profesional regular de los estudiantes en la asignatura D, seguido de la categoría muy baja (16.67%); es decir los estudiantes de la asignatura D, tuvieron prevalentemente una Formación profesional regular, con una puntuación dentro del rango de 62-80 de un total de 120 puntos.

6.2 Discusión de resultados

El trabajo de investigación desarrollado buscó determinar la relación entre el liderazgo docente y la calidad de la Formación profesional en estudiantes de la muestra, y para evidenciar la consistencia teórica de este trabajo se procede a discutir los resultados comparándolos con lo destacado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

Los resultados de esta investigación prueban que el liderazgo docente se relaciona positivamente con la formación profesional de los estudiantes de la Facultad mencionada. Se llegó a este resultado debido a que el coeficiente de correlación que existe entre ambas variables es 0.86305061, y de acuerdo a los fundamentos de la estadística inferencial, cuando la distribución de datos es normal se emplea la correlación de Pearson, además de que los datos son cuantitativos.

El coeficiente de correlación que se ha encontrado (0.86305061) entre ambas variables indica, de acuerdo al Baremo que se usa en estos casos, que la asociación es directa y significativa por cuanto este valor está más próximo a uno que a cero y cuanto más se acerque a la unidad, la relación es mucho más positiva y significativa, adquiriendo el nivel de Correlación positiva alta. Por esta consideración se afirma que a una mayor calidad del liderazgo docente, le corresponde una Alta calidad de la formación profesional, y viceversa, a una menor calidad de liderazgo docente, le corresponde una baja calidad de formación profesional.

Por otro lado, elaborado el diagrama de dispersión también se puede determinar el sentido y signo de la relación que hay entre ambas variables. Como se expresó, en este diagrama los datos de la variable liderazgo docente se ubican en el eje horizontal (X) y los correspondientes a la variable Formación profesional están en el eje vertical (Y). Pero, se reitera que con este procedimiento estadístico no se pretende determinar el nivel de causalidad sino el grado de asociación entre las dos variables mencionadas. Y como se aprecia en el diagrama, a medida que se incrementa la calidad delo liderazgo docente, también aumenta la calidad de la Formación profesional, lo que quiere decir que existe una asociación positiva y significativa. Además la gran mayoría de datos se encuentran en las cercanías o rodeando a la línea de tendencia, lo que indica que la relación es fuerte y que, por ello mismo, es definida como positiva y alta.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones realizadas con anterioridad a la presente. Entre ellos tenemos Bermeo, Ramírez y López (2018) quienes en su investigación concluyeron que la productividad del liderazgo democrático es una necesidad para asegurar una adecuada formación profesional de los estudiantes.

Por otro lado, la **hipótesis específica 1** fue planteada así: **El liderazgo docente y la calidad de la Formación académica presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”**, la misma que ha sido validada ya que la Calidad del liderazgo docente y la dimensión formación académica, se asocian de manera directa y significativa. Se hace esta afirmación en razón de que los resultados de la prueba Coeficiente de correlación se ubican en el rango de 0,7 a 0,89, hecho que permite inferir que existe una asociación directamente proporcional con la calidad de la Formación académica en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la Facultad en estudio. Como muestra también se presenta el grafico de la correlación positiva entre liderazgo docente y formación académica en las asignaturas de la muestra.

Este resultado coincide con la investigación de Sánchez (2018) quien llegó a la conclusión de que el liderazgo docente permite hacer una reflexión sobre su práctica pedagógica para reorientar el trabajo en función de la construcción del conocimiento, lo que permitirá al estudiante un mejor desempeño académico.

Lo mismo sucede con la **hipótesis específica 2** que fue enunciada en los siguientes términos: **El liderazgo docente y la calidad de la Formación investigativa presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”**. La prueba de validación utilizada confirma que hay una relación positiva y significativa entre ambas, es decir, el coeficiente de correlación, cuyo rango está entre 0,7 a 0,89, indica que la asociación es positiva y alta, ya que la calidad de la Formación para la investigación en las asignaturas A, B, C y D, mejora en la medida en que mejora la calidad del liderazgo docente.

Estos resultados contrastan con los hallazgos de Noriega (2018) quienes sostienen que el liderazgo propicia el cambio, es innovador, promueve el desarrollo de investigaciones y que en su investigación encontró que a mayor calidad del liderazgo docente, los estudiantes registran una mayor predisposición y motivación por hacer investigaciones de nivel básico, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos de sus planes de estudios. El autor afirma que un adecuado liderazgo determina una eficiente formación profesional e investigativa de los estudiantes.

Finalmente, de acuerdo a lo formulado en la **hipótesis específica 3** que se enunció como: **El liderazgo docente y la calidad de la Formación para la responsabilidad social presentan una asociación positiva directamente proporcional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”**, se puede afirmar que también es validada de acuerdo a los resultados obtenidos. Se asevera esto porque los coeficientes de correlación están entre el rango de 0,7 a 0,89, en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la muestra. Se presenta el gráfico de la correlación positiva entre liderazgo docente y la Formación para la responsabilidad social en la asignatura A, como representativo de todas las asignaturas estudiadas.

Estos resultados se pueden contrastar con los hallazgos de Chacón (2016) quien realizó un estudio sobre estilos de liderazgo docente y su influencia en la capacidad de emprendimiento como una expresión de la responsabilidad social. Los resultados mostraron que una alta calidad de liderazgo docente posibilita que el estudiante se proyecte hacia su comunidad y que sus acciones tomen en cuenta las necesidades de su entorno social.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el liderazgo docente se relaciona positivamente con la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” encuestados.
2. Se determinó que el liderazgo docente presenta una asociación directamente proporcional con la calidad de la Formación académica en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” encuestados.
3. Se estableció que el liderazgo docente presenta una asociación positiva con la calidad de la Formación para la investigación en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” encuestados.
4. Se probó que el liderazgo docente presenta una asociación directa con la calidad de la Formación para la responsabilidad social en las asignaturas A, B, C y D, en los estudiantes de la muestra.

RECOMENDACIONES

1. Poner en conocimiento a las autoridades de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" algunos hallazgos desfavorables de esta investigación, como, por ejemplo: que en la asignatura D predominó el Liderazgo docente bajo con un 63.89%; que en la asignatura A prevaleció la categoría de Formación profesional Regular de los estudiantes con un 61.11%; y que en los estudiantes de la asignatura D la categoría de Formación profesional regular fue la más frecuente con un 83.33%.
2. Se propone programar y desarrollar capacitaciones continuas dirigido a los docentes para que puedan mejorar sus competencias en liderazgo aplicado a la docencia; asimismo también para los estudiantes para que mejoren sus autoprocesos de Formación profesional.
3. Se sugiere que este estudio se replique con otras poblaciones más amplias numéricamente y de diferentes áreas académicas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- AC Consultors (2020). El líder autocrático o autoritario. Artículo on line del Portal Web Ac Consultors, Liderazgo-Gestión- Toma de decisiones. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en: <https://acconsultors.com/liderazgo-autocratico/>
- Arteaga K. (2016). Estilos del Liderazgo Docente en la Institución Educativa N. ° 3084 “Enrique Guzmán y Valle” Distrito Los Olivos, 2014. Tesis de pregrado en Educación. Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, p. 54-61.
- Alteti, M. (2010). Competencia del maestro profesional o la importancia de saber analizar las prácticas. La formación profesional del maestro. Estrategias y competencias. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias de la Educación.
- Bautista M. (2016). El liderazgo docente y el rendimiento académico en el área de persona, familia y relaciones humanas de los alumnos en la I.E 5117, Jorge Portocarrero Rebaza Ventanilla, 2014. Tesis de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, p. 119-125.
- Bermeo, S., Ramírez, N. & López, L. (2018). Estilos de liderazgo del docente universitario vinculado al programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia. Revista FACCEA 4(1), 2014.
- Bolívar, A. (2018). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9(2), 9-33. Chile. Recuperado el 25 de enero de 2020 desde <http://www.psicoperspectivas.cl> DOI: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2- fulltext-112>
- Cachique, O (2016). El Liderazgo de los Docentes y la Formación Profesional en Estudiantes de Primaria de la Facultad de Educación- UNAP, Iquitos -2008, Iquitos. Tesis de pregrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, 2008, Perú, p. 204.
- Carro, A., Hernández, F., Lima, J.A., & Corona Serrano, M. M. (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. Educación,

<https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201602.001>

- Contreras T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Revista de Psicología Educativa* Vol. 4, Núm. 2. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Chacón, L. (2018). Estilos de liderazgo de los docentes y su influencia en la capacidad de emprendimiento de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huánuco – 2014. Tesis de Maestría en Educación Mención en Investigación y Docencia Superior. Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco Escuela de Post Grado.
- Espino, L. G. (2018). “Estilos de Liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides-Ica”. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Postgrado, p. 82-119.
- Euroforum (2020). El liderazgo a través de las grandes citas de la historia. Sitio Web Euroforum. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en portal de internet: <https://www.euroforum.es/blog/el-liderazgo-a-traves-de-las-grandes-citas-de-la-historia/>
- French, W. & Bell (1996). *Desarrollo Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Gaia Ediciones-Sun Tzu (2009). *El Arte de la Guerra*. Editorial Gaia Ediciones. 2009, México. ISBN: 9788484452713.
- Gestion.org (2020). El liderazgo democrático. Artículo on line del Portal Web Gestión.org. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-laissez-faire/>
- Gestion.org (2020). El liderazgo laissez faire. Artículo on line del Portal Web Gestión.org. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-laissez-faire/>
- Gómez-Rada C. A. (2000). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de Psicología*, vol. 2 no. 2,61-77. Colombia.
- Guerra, R. (2017). ¿Formación para la investigación o investigación formativa?. La investigación y la formación como pilar común de desarrollo. Disponible en: <file:///C:/Downloads/Dialnet-FormacionParaLaInvestigacionOInvestigacionFormativ-6096989.pdf>. Recuperado: 10-11-2020.

- Heifetz, A. (2009). Liderazgo sin respuestas fáciles. Propuestas para un nuevo dialogo social en tiempos difíciles. Editorial Paidós, España. 360 pág.
- Horn, A., & Marfán, J. (2018). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. Julio-Diciembre, 2010. ISSN 0717-7798, ISSNe 0718-6924. Doi: 10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116.
- INET. (2001). Formación Profesional. Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo Marco. Documento Preliminar. Disponible en: file:///C:/Users/Downloads/FPDefinitivo%20(1).PDF. Recuperado: 11-01-2020
- IPEBA. (2011). Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010. Disponible en: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Dos-D%C3%A9cadas-de-Formaci%C3%B3n-Profesional-y-Certificaci%C3%B3n-de-Competencias.pdf>.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., y Hopkins, D. (2006). Successful School Leadership. What it is and how it influences pupil learning. UK: National College for School Leadership, p. 25.
- Leithwood, K., Harris, A., y Hopkins, D. (2016). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42.
- Marín, J. (2018). La formación académica y sus ventajas en el campo laboral. Disponible en: <https://gestionglobal21.com/formacion-academica-ventajas/>. Recuperado: 25-01-2020.
- Noriega C.A., Cubas J.M. (2018). El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Tesis Maestría en Docencia Universitaria. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, p. 11, 85-102.
- Primo, Y. (2018). Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra – Lima, 2017. Tesis de Maestría en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, p. 84-89.
- R.A.E. (2015). Diccionario de la Real Academia Española, 23.^a edición, 2015, Madrid, Edit. Espasa, versión en línea. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en: <https://dle.rae.es/>
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. México:

Pearson Educación.

- Salas, F.E. (2019). Formación profesional en el campo de la Educación en el contexto actual: Aristas y puntos ciegos. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. Doi: 10.15517/aie.v19i2.37024
- Sánchez J.F. (2018). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Servicio de Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. ISBN: 847299869X ISBN-13.
- Sinergia e innovación (2015). La importancia de coaching para potenciar el liderazgo. Artículo de portal web Sinergia e innovación. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en: <https://blogs.upc.edu.pe>.
- Solano, M. (2018). La formación profesional docente en la Educación Media Superior: relevancia de la Maestría en Docencia para la Educación Media Superior (MADEMS) de la UNAM. Universidad Nacional Autónoma de México. Tesis de Doctor en Pedagogía, p. 6, 251-267.
- Sotelo, D. (2016). Estilos de aprendizaje y calidad de formación profesional de los alumnos del Centro de Formación en Turismo CENFOTUR. Tesis de maestría en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima – Perú, p. 106-109, 110-112.
- Soto, J.C. (2018). Efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la caja popular San José Iturbide S.C.L. de C.V. Tesis de Maestría en administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Disponible en: <http://ri.uaq.mx/handle/123456789/4482>
- Velasco H.M., Cruces M., Diaz A. (2010). *Lectura de Antropología Social y Cultural. La cultura y las Culturas*. 3ra. Edición, setiembre 2010. Madrid, 480 pag.
- Web Psicología y Mente (2020). Desarrollo y Gestión. Los 3 estilos de liderazgo de Kurt Lewin. Artículo on line del Portal Web Psicología y Mente. Recuperado el 24 de Enero del 2020. Disponible en portal de internet: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>
- Yzaguirre, G. P. (2017). Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Zuzama, J. (2018). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Memoria del Trabajo de Fin de Grado de carrera de Pedagogía de la Universitat de les Illes Balears, Facultad de Educación. Palma de Mallorca, España.

ANEXOS

ANEXO N° 1 TEST SOBRE EVALUACIÓN DE LIDERAZGO

DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ÍTEMS Con respecto al Docente de la Asignatura "A"	ESCALA				
				1	2	3	4	5
Carisma	Relación docente-estudiante	1	Transmite entusiasmo por la asignatura a su cargo					
		2	Hace sentir orgullo de llevar la asignatura con él					
		3	Los estudiantes lo consideran como símbolo de éxito y eficacia					
		4	Muestra empatía con sus estudiantes					
		5	Aumenta el optimismo sobre el futuro profesional					
Facilitación de la Tarea	Ejecución del acto didáctico	6	Logra cambiar la forma de pensar sobre la dificultad de la materia					
		7	Cuando hay dudas en clase utiliza ejemplos adecuados para clarificarla					
		8	Muestra reconocimiento cuando los estudiantes cumplen con los trabajos asignados					
		9	Brinda atención personal cuando no se comprende algo en clase					
		10	Muestra disposición para aclarar mi duda					
Tolerancia psicológica	Influencia psicológica	11	Usa sentido del humor ante las equivocaciones de los estudiantes					
		12	Usa sentido del humor para suavizar tensiones interpersonales					
		13	Devuelve la confianza en uno mismo ante situaciones difíciles					
		14	Muestra sentido del humor para el aprendizaje de la asignatura					
		15	Amplía la explicación cuando hay dudas en las tareas y trabajos					
Estimulación intelectual	Apoyo al desarrollo intelectual	16	Orienta en qué hacer para que los estudiantes mejoren sus notas					
		17	Acepta realizar reuniones para aclarar dudas					
		18	Informa sobre el tema y objetivos a lograr en la clase siguiente					
		19	Muestra altas expectativas en los resultados del grupo					
		20	Aplica nuevos métodos y materiales para facilitar el aprendizaje					
SUB TOTAL								
TOTAL								

ANEXO N° 2

TEST SOBRE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ÍTEMS	ESCALA				
				0	1	2	3	4
Proceso Enseñanza aprendizaje	Planificación del proceso de aprendizaje	1	Los docentes realizan el diagnóstico para conocer las características e intereses de los alumnos					
		2	Los sílabos especifican los objetivos o capacidades a lograr en el desarrollo de las asignaturas					
		3	En los sílabos se detallan los contenidos a desarrollar en el respectivo semestre					
		4	Los sílabos especifican la metodología a utilizar en las sesiones de aprendizaje					
		5	Los sílabos consideran el material didáctico a utilizar para facilitar el aprendizaje					
	Ejecución del proceso de aprendizaje	6	Los docentes inician el desarrollo del tema previa contextualización					
		7	Los docentes motivan para despertar y mantener el interés por la clase					
		8	Los docentes mantienen la línea expositiva sin divagación					
		9	Los docentes usan técnicas basadas en dinámica de grupo, además de la expositiva					
		10	Los docentes utilizan medios auxiliares para facilitar el aprendizaje					
		11	Los docentes se interesan por el aprendizaje de sus alumnos					
		12	Los docentes cumplen con el desarrollo total de lo programado en el sílabo					
		13	Los docentes evidencian dominio de la asignatura					
		14	Los docentes recomiendan y utilizan bibliografía actualizada					
		15	Los docentes brindan Confianza y credibilidad					
		16	Los docentes incentivan, motivan, ayudan, animan, a todo el alumnado					
		17	El trato de los docentes es igualitario con todos los alumnos					
		18	Los docentes favorecen la comunicación entre alumno y profesor					
	Evaluación del aprendizaje	19	Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para regular el proceso pedagógico					
		20	Los docentes realizan evaluaciones continuas durante el proceso de aprendizaje					
		21	Los docentes realizan evaluación inicial para determinar el nivel de conocimientos de los alumnos					

DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	ÍTEMS	ESCALA				
				0	1	2	3	4
Investigación	Elaboración de Proyectos de investigación	22	Los estudiantes elaboran y desarrollan proyectos de investigación					
		23	En la escala de 0 a 4, la puntuación que usted le otorga al sistema evaluación de la investigación implementado por la Facultad es:					
		24	Los sistemas de evaluación de la investigación y del aprendizaje se articulan para tener una evaluación integral del estudiante					
	Asesoramiento en proyectos investigación	25	Los docentes destinan el tiempo necesario para asesorar el desarrollo de los proyectos de investigación					
		26	Los grupos de trabajo de Tesis participan alguna vez en eventos de difusión y discusión de resultados de investigación					
	Extensión Universitaria y Proyección Social	Implementación de oficina de Extensión Universitaria	27	En la escala de 0 a 4, la puntuación que usted le otorga al sistema evaluación de la extensión universitaria implementado por la Facultad es:				
28			Los estudiantes participan en la implementación de proyectos de extensión universitaria					
Generación de proyectos de Extensión Universitaria		29	Los estudiantes participan en la elaboración de proyectos de Extensión universitaria					
		30	Los estudiantes llegan a tener conocimiento a cerca de los resultados de la extensión universitaria y proyección social.					
SUB TOTAL								
TOTAL								

ANEXO 3

BAREMO DE EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

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