

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO E IDENTIDAD DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO VINCULADOS A LA
INGENIERÍA QUÍMICA Y METALÚRGICA.
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN 2017.**

PRESENTADO POR:

Edgardo Octavio Carreño Cisneros

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Dr. Ricardo Vílchez Chumacero

HUACHO - 2018

**ESTILOS DE LIDERAZGO E IDENTIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO
VINCULADOS A LA INGENIERÍA QUÍMICA Y METALÚRGICA.
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN 2017**

Edgardo Octavio Carreño Cisneros

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: Dr. Ricardo Vílchez Chumacero

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

HUACHO

2018



DEDICATORIA

A Dios, porque Él rige mi vida y la de mi familia, la fortalece y engrandece.

A mi esposa Patricia y mis hijos Patricia de Los Milagros y Edgardo Martín, por ser la razón de mi vida, por su amor, apoyo y fuente de inspiración en mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional y sacrificio por sacar adelante a sus hijos. A ellos les debo la vida y mi gratitud eterna.

A mis hermanos Martín, Roel, Yaniny y Micaela, por su apoyo incondicional y por creer siempre en mí.

Edgardo Octavio Carreño Cisneros

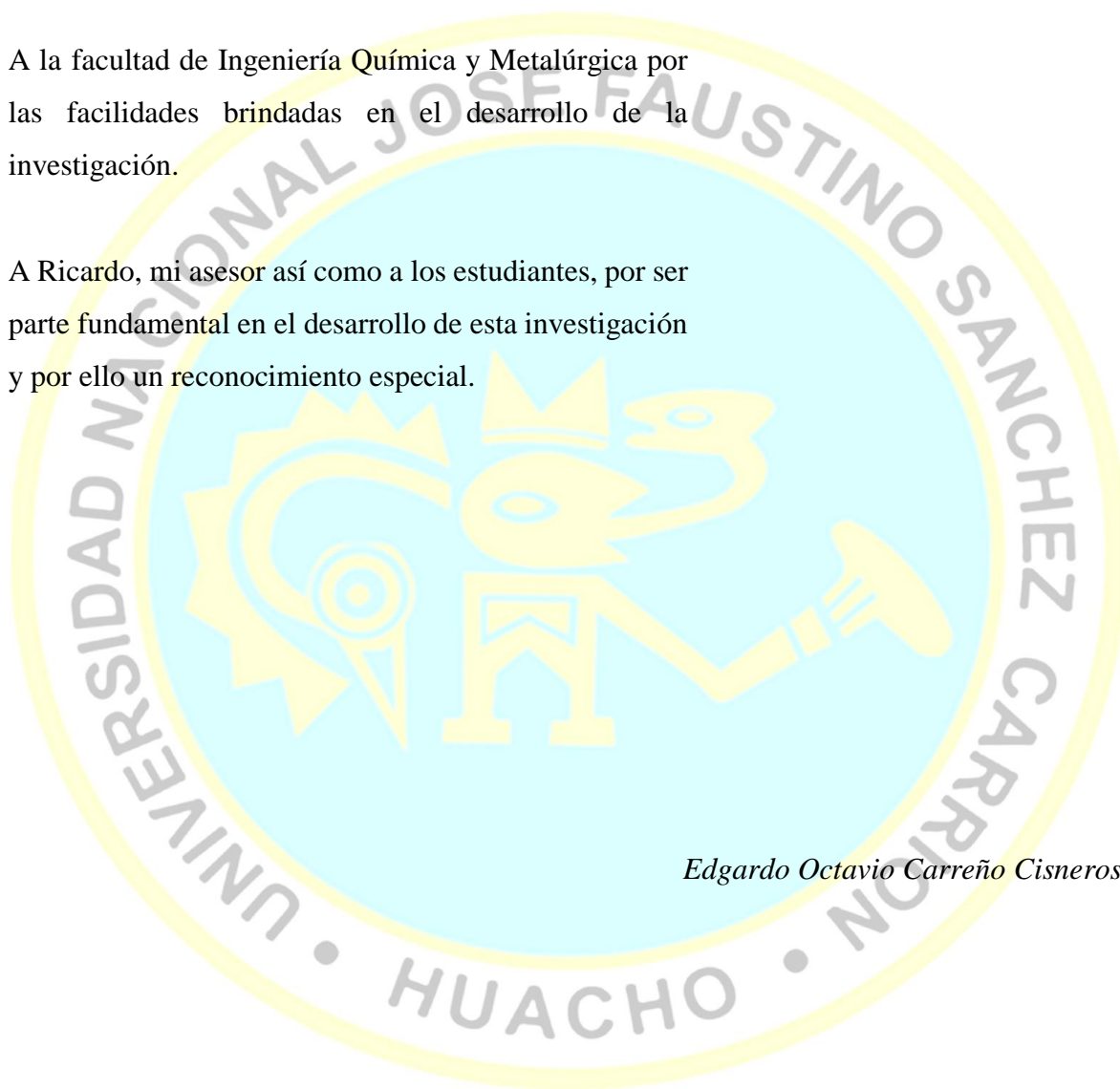
AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por ser la inspiración de esta investigación.

A la facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica por las facilidades brindadas en el desarrollo de la investigación.

A Ricardo, mi asesor así como a los estudiantes, por ser parte fundamental en el desarrollo de esta investigación y por ello un reconocimiento especial.

Edgardo Octavio Carreño Cisneros



ÍNDICE

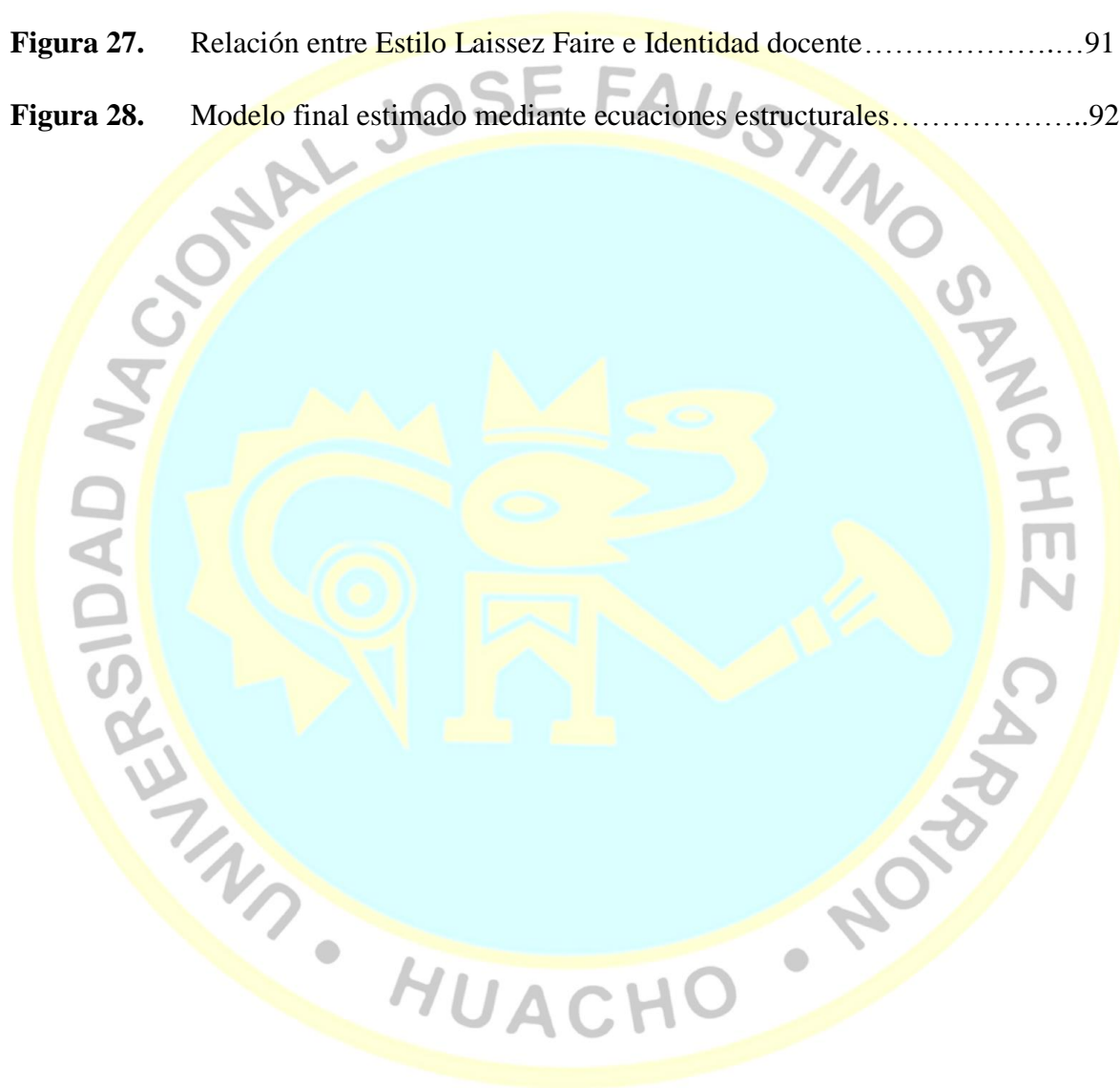
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
Índice de Figuras.	vii
Índice de Tablas.	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Objetivos de la investigación	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificación de la investigación	8
1.5 Delimitaciones del estudio	11
1.6 Viabilidad del estudio	12
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.1.1 Investigaciones internacionales	13
2.1.2 Investigaciones nacionales	17
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	38
2.4 Definición de términos básicos	52
2.5 Hipótesis de investigación	53
2.5.1 Hipótesis general	53
2.5.2 Hipótesis específicas	53

2.6	Operacionalización de las variables	54
CAPÍTULO III		56
METODOLOGÍA		56
3.1	Diseño metodológico	56
3.2	Población y muestra	57
3.2.1	Población	57
3.2.2	Muestra	58
3.3	Técnicas de recolección de datos	59
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	60
CAPÍTULO IV		61
RESULTADOS		61
4.1	Análisis de resultados	61
4.2	Contrastación de hipótesis	87
CAPÍTULO V		94
DISCUSIÓN		94
5.1	Discusión de resultados	94
CAPÍTULO VI		97
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		97
6.1	Conclusiones	97
6.2	Recomendaciones	99
REFERENCIAS		100
7.1	Fuentes documentales	100
7.2	Fuentes bibliográficas	101
7.4	Fuentes electrónicas	104
ANEXOS		106
	Anexo A. Matriz de consistencia	
	Anexo B. Estilos de Liderazgo.	
	Anexo C. Identidad docente.	
	Anexo D. Tabla de contingencia por sexo, edad y escuelas.	
	Anexo E. Ecuaciones entre variables y dimensiones comunes.	
	Anexo F. Nivel de ecuaciones de ajuste de bondad.	
	Anexo G. Indicadores de ajuste de bondad.	

Índice de Figuras.

Figura 1.	Las relaciones maestro- estudiante que contribuyen en la enseñanza.....	37
Figura 2.	La rejilla administrativa.....	46
Figura 3.	Fuerzas que condicionan las pautas de liderazgo.....	47
Figura 4.	Escala de pautas de liderazgo.....	48
Figura 5.	Estilos de liderazgo, nivel según opinión de alumnos.....	68
Figura 6.	Dimensión Liderazgo transformacional, según opinión de alumnos.....	69
Figura 7.	Indicador Carisma e Influencia, según opinión de alumnos.....	70
Figura 8.	Indicador Consideración, nivel según opinión del alumnado.....	71
Figura 9.	Indicador Estimulación Intelectual, nivel según opinión del alumnado.....	72
Figura 10.	Dimensión Liderazgo transaccional, según opinión de alumnos.....	73
Figura 11.	Dimensión Liderazgo Laissez Faire, según opinión de alumnos.....	74
Figura 12.	Variable Identidad docente, nivel según opinión de alumnos.	75
Figura 13.	Dimensión Labor científica, nivel según opinión del alumnado.....	76
Figura 14.	Indicador el Saber del área de conocimiento, nivel según opinión del alumnado.....	77
Figura 15.	Indicador Investigación en el aprendizaje, nivel según opinión del Alumnado.....	78
Figura 16.	Dimensión Desempeño académico, nivel según opinión del alumnado....	79
Figura 17.	Indicador Relación, nivel según opinión del alumnado.....	80
Figura 18.	Indicador Mediador, nivel según opinión del alumnado.....	81
Figura 19.	Indicador Estrategias y recursos, nivel según opinión del alumnado.....	82
Figura 20.	Indicador Calidad de la evaluación, nivel según opinión del alumnado....	83
Figura 21.	Dimensión Labor social, según opinión de alumnos.....	84

Figura 22.	Indicador Planificación, según opinión del alumnado.....	85
Figura 23.	Indicador Puntualidad, nivel según opinión del alumnado.....	86
Figura 24.	Relación entre Estilos de liderazgo e Identidad docente.....	88
Figura 25.	Relación entre Liderazgo transformacional e Identidad docente.....	89
Figura 26.	Relación entre Liderazgo transaccional e Identidad docente.....	90
Figura 27.	Relación entre Estilo Laissez Faire e Identidad docente.....	91
Figura 28.	Modelo final estimado mediante ecuaciones estructurales.....	92



Índice de Tablas.

Tabla 1.	Características de los líderes transaccionales y transformacionales.....	23
Tabla 2.	Clasificación de los elementos que influyen en el desarrollo Profesional.....	26
Tabla 3.	Las 6 competencias de la función docente y sus 34 unidades competenciales.	34
Tabla 4.	Modelo de liderazgo basado en las habilidades personales.....	40
Tabla 5.	Modelo de liderazgo basado en las habilidades interpersonales.....	40
Tabla 6.	Teoría de rasgos.....	41
Tabla 7.	Estilos de liderazgo del modelo tridimensional.....	45
Tabla 8.	El modelo de liderazgo de Fiedler.....	49
Tabla 9.	Población por ciclo de los estudiantes de ingeniería de la UNJFSC, 2017.....	57
Tabla 10.	Muestra estratificada proporcional de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC.....	59
Tabla 11.	Estadísticas de Fiabilidad del instrumento.....	62
Tabla 12.	Validez de contenido: Instrumento-cuestionario de la variable Estilos de liderazgo.....	63
Tabla 13.	Validez de contenido: Instrumento-cuestionario de la variable Identidad docente.....	63
Tabla 14.	Análisis de variables demográficas del alumnado de la FIQyM, según sexo y edad.....	64
Tabla 15.	Estadísticas descriptivas por edad, escuela y sexo.....	64
Tabla 16.	Estadísticas descriptivas por ítems, variable Estilos de liderazgo.....	65
Tabla 17.	Estadísticas descriptivas por ítems, variable Identidad docente.....	66

Tabla 18.	Estadísticas descriptivas por dimensiones de las variables Estilos de liderazgo e identidad docente.....	68
Tabla 19.	Resultado global de Estilos de Liderazgo.....	68
Tabla 20.	Resultado global de la dimensión Liderazgo transformacional.....	69
Tabla 21.	Resultado global del indicador Carisma e Influencia.....	70
Tabla 22.	Resultado global del indicador Consideración.....	71
Tabla 23.	Resultado global del indicador Estimulación Intelectual.....	72
Tabla 24.	Resultado global de la Dimensión Liderazgo transaccional.....	73
Tabla 25.	Resultado global de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire.....	74
Tabla 26.	Resultado global de la variable Identidad docente.....	75
Tabla 27.	Resultado global de la Dimensión Labor científica.....	76
Tabla 28.	Resultado global del indicador el Saber del área de conocimiento.....	77
Tabla 29.	Resultado global del indicador Investigación en el aprendizaje.....	78
Tabla 30.	Resultado global del Desempeño académico.....	79
Tabla 31.	Resultado global del indicador Relación.....	80
Tabla 32.	Resultado global del indicador Mediador.....	81
Tabla 33.	Resultado global del indicador Estrategias y recursos.....	82
Tabla 34.	Resultado global del indicador Calidad de la evaluación.....	83
Tabla 35.	Resultado global de la dimensión Labor social.....	84
Tabla 36.	Resultado global del indicador Planificación.....	85
Tabla 37.	Resultado global del indicador Puntualidad.....	86
Tabla 38.	Correlación Estilos de liderazgo e Identidad docente.....	87
Tabla 39.	Correlación Liderazgo transformacional e Identidad docente.....	88
Tabla 40.	Correlación Liderazgo transaccional e Identidad docente.....	89
Tabla 41.	Correlación Liderazgo laissez faire e Identidad docente.....	90
Tabla 42.	Comparación de los estadísticos de bondad de ajuste.....	92

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y la Identidad del docente universitario de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017. Es una investigación relacional, básica y que aplica el método deductivo. En cuanto al diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal. La población estuvo representada por los estudiantes del V al X ciclo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica y cuya muestra estuvo constituida por 214 estudiantes de las escuelas de Ingeniería Química y Metalúrgica. Los datos fueron obtenidos con aplicación de cuestionarios para las variables Estilos de liderazgo e Identidad docente, de tipo Likert de cinco escalas. El procesamiento de la información se realizó a través del STATA V 15, SPSS v25 y Microsoft Excel 2016. Se utilizó el estadístico de Spearman así como el Análisis multivariado (modelo estructural en el que se plasmó las relaciones causales de las variables, dimensiones e ítem del Liderazgo e Identidad del docente universitario derivadas del análisis multivariado). Los resultados de la investigación establecieron que entre la variable Estilos de liderazgo e Identidad docente existe una relación ($\rho = 0.742$) positiva fuerte, siendo estadísticamente significativa ($p = 0.000$).

Palabras clave: Estilos de liderazgo, identidad docente, competencias, análisis multivariado.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between the Leadership Styles and the Identity of the university professor of the Faculty of Chemical and Metallurgical Engineering of the National University José Faustino Sánchez Carrión, according to the perception of the students, 2017. It is a relational investigation, basic and that applies the deductive method. As for the design of the research, it is non-experimental of the transversal type. The population was represented by the students of the V to the X cycle of the Faculty of Chemical and Metallurgical Engineering and whose sample was constituted by 214 students of the schools of Chemical and Metallurgical Engineering. The data were obtained with the application of questionnaires for the variables Leadership styles and teaching Identity, of Likert type of five scales. The processing of the information was done through STATA V 15, SPSS v25 and Microsoft Excel 2016. The Spearman statistic was used as well as the multivariate analysis (structural model in which the causal relationships of the variables, dimensions and items were expressed. of the Leadership and Identity of the university teacher derived from the multivariate analysis). The results of the research established that between the variable Leadership styles and teaching identity there is a strong positive relationship ($\rho = 0.742$), being statistically significant ($p = 0.000$).

Keywords: Leadership styles, teacher identity, competencies , multivariate analysis

INTRODUCCIÓN

Los países desarrollados han venido estableciendo políticas a nivel de la educación superior con el objetivo de mejorar las competencias de docentes y estudiantes y coadyuvar el desarrollo económico y social de éstos. El objetivo de estos países es claro, el conocimiento, la investigación científica, así como el desarrollo de valores son factores que hacen la riqueza de un país. La educación superior se ha constituido en un desafío para los estados democráticos.

Actualmente en el Perú se vienen estableciendo políticas de educación tendientes a mejorar las condiciones básicas (licenciamiento) de funcionamiento y de acreditación para elevar la calidad de la educación. Parte importante de estas políticas están centradas el desarrollo de las competencias docentes que tienen que ver con el nivel de conocimientos, investigación científica, aspecto social entre otros factores. Cambios importantes originados por los desafíos de la sociedad del conocimiento, por la globalización y apertura de nuevos tratados internacionales, vienen modificando de igual manera los desafíos y roles de los docentes en su desempeño académico, cambios orientados a la calidad y competencias en la educación superior universitaria donde se requieren de un docente universitario líder con aptitud y habilidades adecuadas a su entorno, que transformen las formas habituales en los espacios universitarios y por otro lado la de los estudiantes en formación y en camino hacia la profesionalización.

Uno de los factores que inciden en la calidad de la educación superior es el liderazgo educativo, el cual tiene un rol importante del que la educación no debe estar desvinculada. El liderazgo educativo universitario es un buen punto de inicio para observar la realidad universitaria en su conjunto e ir precisando la filosofía o el estilo de dirección que ejerce el

docente sobre los alumnos. La investigación precisa que el liderazgo se refiere a un fenómeno universal, que parte de la necesidad de que los hombres como seres sociales tiendan agruparse entre sí, organizarse para conducir sus actividades y lograr las metas planteadas tanto profesionales, familiares y sociales, en beneficio de una mejor calidad de vida (González G & González C, 2012). Existen diferentes estilos de liderazgo que configuran el accionar o comportamiento de los docentes universitarios y de acuerdo a ello los alumnos responden positiva o negativamente en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

La decisión de identificar a los docentes como líderes de los procesos de enseñanza-aprendizaje se sustenta en la cultura administrativa que exige cumplimiento de la normativa, por tanto, se precisa de alguien que coordine y oriente su cumplimiento (en este caso estaríamos ante un liderazgo de tipo transaccional); las tensiones que se producen entre los objetivos de la institución e intereses corporativos o personales de los miembros del grupo, requieren de un eje que las articule y halle el equilibrio (liderazgo transformacional) o es posible que los docentes líderes renuncien a sus responsabilidades, evitando tomar decisiones (liderazgo *laissez faire*).

Esta investigación pretende indagar sobre la relación entre los Estilos de liderazgo con la Identidad del docente universitario. Dicho estudio estuvo dirigido a las escuelas de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de Huacho durante el año 2017.

En este sentido la investigación tiene como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes durante el año 2017. Dichos objetivos están definidos en el

trabajo y medidos a través de instrumentos, elaborados y estudiados específicamente para esta investigación, basados en la teoría del liderazgo, así como de la identidad docente.

Para una mejor comprensión de la investigación se detalla la estructura de esta tesis en cinco capítulos que describen el aspecto problemático, teórico, metodológico, resultados, así como las conclusiones y recomendaciones:

El capítulo I está constituido por el Planteamiento del problema que a su vez está integrado por la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, justificación, delimitaciones del estudio, así como la viabilidad del estudio.

El capítulo II está constituido por el Marco teórico que recoge los antecedentes de la investigación (nacionales e internacionales); las teorías relacionadas con las variables de la investigación: estilos de liderazgo e identidad del docente; la definición de los términos básicos, las hipótesis, así como la operacionalización de las variables.

El capítulo III está constituido por la Metodología donde se expone el diseño metodológico, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, así como las técnicas para el procesamiento de la información.

El capítulo IV está constituido por los Resultados de la investigación que implica el análisis de la investigación y la contrastación de las hipótesis de acuerdo a los objetivos planteados.

El capítulo V está constituido por la discusión de los resultados donde se aprecia la concurrencia de las teorías de liderazgo e identidad docente sobre los resultados encontrados.

El capítulo VI relacionado a las conclusiones y recomendaciones del estudio.
Finalmente se presentan las referencias la bibliografía y los anexos.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente las políticas de los países vienen trazando nuevas líneas en sus estructuras educativas; por lo que se vienen afrontando una serie de desafíos en la educación superior universitaria, donde existe un fuerte cuestionamiento en los procesos de acreditación y por ende en el accionar del profesorado. Cambios importantes originados por los desafíos de la sociedad del conocimiento, por la globalización y apertura de nuevos tratados internacionales, vienen modificando de igual manera los desafíos y roles de los docentes en su desempeño académico, cambios orientados a la calidad y competencias en la educación superior universitaria donde se requieren de un docente universitario líder con aptitud y habilidades adecuados a su entorno, que transformen las formas habituales en los espacios universitarios y por otro lado la de los estudiantes en formación y en camino hacia la profesionalización. Para ello se viene considerando una perspectiva más amplia de los factores que inciden en la calidad de la educación superior como lo es el liderazgo educativo, el cual tiene un rol importante del que la educación no debe estar desvinculada. El liderazgo educativo universitario es un buen punto de inicio para observar la realidad universitaria en su conjunto.

Se pone a consideración que el liderazgo, es un fenómeno universal, innato al ser humano con necesidades de agruparse, organizarse y conducir sus actividades, profesionales, familiares y sociales, en provecho de una relación con las demás personas en búsqueda de mejorar la calidad de vida. Es en el ámbito académico donde el liderazgo es asumido por el docente en la búsqueda de promover cambios que se originan de la interacción de los alumnos y alumnas, padres, colegas y otros miembros de la comunidad (González G & González C, 2012).

De lo expuesto por González, G & González (2012), se aprecia que el tema del liderazgo en el docente universitario en el ejercicio de su actividad de enseñanza, ha sido considerado como un factor clave para el desarrollo eficaz de las organizaciones educativas, pues su accionar le permite gestionar su calidad en las actividades de labor docente (la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria) que realiza encaminados a la formación integral y el logro de competencias de los estudiantes en formación, su accionar como docente líder permite que los estudiantes se desempeñen en virtud del modelo o actuar que perciben de su docente. Desde ese sentido y dado que hoy nos encontramos viviendo un nuevo tiempo en el cual los paradigmas tecnológicos, sociales y económicos han cambiado significativamente y en la cual se señala que la educación es un derecho humano, es necesario que el docente universitario como facilitador deba preparar a los jóvenes a enfrentar una sociedad con una competencia creciente, tanto a nivel de naciones como de organizaciones y personas.

Al respecto la UNESCO (Figueroa & Machado, 2012) establece que el programa de la Red de Liderazgo educativo fue determinado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO en 1999, cuyo fin era la de formar profesionales de la educación, en liderazgo transformacional, que promovieran activamente la mejora de

los rendimientos académicos de los estudiantes de su ámbito de acción. Con esto, se pretendía contribuir en alcanzar las metas mundiales de “Educación para Todos”, en particular las referidas con la calidad educativa. Al mismo tiempo buscaba disminuir las tasas de reprobación y deserción, principalmente en áreas de mayor pobreza y marginalidad cultural.

Por otro lado, el profesor debe cumplir otros roles más importantes que solo ser un simple transmisor y reproductor de conocimientos. El profesor debe desarrollar la labor de promotor e investigador del entorno, así como motivador y mediador entre el medio ambiente de la población educativa, el mundo científico y cultural (Oliver, 1989).

A nivel del liderazgo que desarrolla el docente universitario, éste se fundamenta en una visión holística: investigar; formar y coadyuvar al desarrollo del contexto en el que se ubica la institución universitaria (Saravia G, 2011). El desempeño del docente universitario a través del liderazgo docente se desenvuelve en las diferentes dominios de los saberes: saber ser, saber hacer, saber estar que les permita formar profesionales y que pueda identificar y comprender los diferentes modos en que aprenden los estudiantes, a conocer un conjunto de estrategias para que domine situaciones personales y profesionales. Además es necesario que sea un facilitador del aprendizaje, dirigiendo situaciones de individualidad y de equipos de estudiantes que genere un clima de motivación por un aprendizaje de calidad.

En ese sentido se habla que la sociedad del conocimiento será cada vez más competitiva debido a que el conocimiento es ahora universalmente accesible. En esta lógica, no existirán países pobres sino sólo países incapaces de crear, adquirir y/o aplicar el conocimiento. Es por ello que la sociedad necesita de personas altamente competitivas, así como de una buena interacción al interior de las organizaciones (Drucker, 1994).

En nuestro país la política educativa universitaria ha dado un giro importante, donde se promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias; tal es así que recientemente se ha promulgado una nueva ley Universitaria (Ley 30220). En virtud de este cambio, el Ministerio de Educación queda enmarcado como el ente rector de la política de aseguramiento de la calidad de educación superior universitaria mediante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) como órgano público técnico especializado; quien regula y asegura condiciones para que los establecimientos universitarios puedan llevar iniciativas de mejora. Por lo que el rol de los actores, especialmente el de los docentes universitarios y el accionar de los estudiantes, han cobrado importancia en las políticas educativas.

En ese sentido también se encuentra el Modelo de Acreditación peruano para programas de estudios de educación superior universitaria (SINEACE, 2016), se señala que:

“(...) La preocupación por la calidad debe irrigar el quehacer de la universidad e impulsarla a cumplir de modo óptimo sus tareas propias en materia de docencia; en las actividades de investigación; en su propia gestión, administración y organización; en el uso de sus recursos; en su política de bienestar institucional y a las formas de articulación con los actores de su entorno.”

Como se puede apreciar la exigencia de este modelo de acreditación lo que se propende es cambiar radicalmente las actividades académicas y de investigación que se venían realizando hasta hace algunos años en los centros de estudios universitarios.

Asimismo, agrega el modelo (2016) que:

“La calidad de educación se evidencia en una formación integral y en su contribución al desarrollo. Implica una formación no solo en conocimientos sino

también humanista, que desarrolla capacidades para ejercer la autonomía, el pensamiento crítico, la participación y la ciudadanía.”

Dentro de ese contexto es necesario considerar que el desarrollo de toda sociedad y por ende de una institución es el recurso humano quien juega un rol importante, está demás indicar que el liderazgo permite conducir al logro de los objetivos trazados en los lineamientos de las instituciones educativas planteadas como pilar de la política del Perú para la construcción de un sistema de aseguramiento de la calidad, el cual es según SINEACE (2016): “(...) fomento para mejorar el desempeño...”

En la Ley Universitaria 30220 en su artículo 79, indica que: “Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que le corresponde”.

Dentro del sistema universitario peruano tenemos a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC) y a sus facultades como entidades autónomas, cuyo accionar debe estar acorde a la noción aseguramiento de la calidad universitaria y a los lineamientos de calidad fijados como política de gobierno y establecidos por el MINEDU (Ministerio de Educación) y por otras instituciones que impulsan la calidad educativa.

Esta institución académica dentro de su política institucional acorde con los lineamientos de la Ley universitaria determina que el docente es un factor importante en los procesos de la calidad educativa, sus competencias y su desempeño constituyen un referente crucial para lograr la calidad en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Desde este punto de vista la universidad viene implementando políticas de calidad pero que desconocen el desempeño como la caracterización de la identidad del docente universitario, en cuanto a la labor científica (*investigación*) ya se carece de información sobre si el docente

está preparado en esta área del saber, en qué momento produce y/o difunde conocimientos; por otro lado no se conoce la vinculación con su desempeño académico (práctica: docencia universitaria), en el saber hacer, implementando estrategias o motivando al alumno en los procesos de enseñanza aprendizaje acorde a las nuevas tendencias metodológicas; así mismo no se tiene conocimiento si el docente integra o vincula estos saberes con la investigación ni mucho menos como se relaciona ésta con la sociedad. En cuanto al desempeño personal (saber ser) hay limitaciones en conocer si el alumno percibe si el docente se capacita y como se refleja su actualización y conocimientos en la formación del estudiantes (*formación profesional, educación continua y contribuir al desarrollo humano*); así mismo si este saber permite que el docente actúe con ética, que contribuya al desarrollo profesional y humano, ni como estas funciones las gestiona con las diferentes áreas del saber, que logre en el estudiante la motivación, la empatía a transmitir respeto, confianza y hasta la capacidad de entusiasmar, etc.

Es así que para la transmisión de conocimiento, la transformación y la preservación de los mismos en el ámbito universitario para el cumplimiento de sus fines, el docente universitario constituye un referente clave para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, dado que su figura resulta esencial para el alumnado, por este motivo el estilo del liderazgo que practica el docente universitario es importante en los contextos en el que se desenvuelve, desde ese punto de vista la universidad no tiene en claro cuál es el liderazgo predominante que ejerce el docente para lograr una educación de calidad si es que recompensa al alumnado por el esfuerzo o simplemente motivan y hasta estimulan la capacidad analítica de los estudiantes para impulsarlo y orientarlo al logro de sus objetivos

Ante esta situación, es necesario que la universidad conozca dentro de sus procesos de mejora continua para el logro de la calidad educativa, la percepción de estilos de liderazgo

y su interacción en la identidad del docente universitario a través de la percepción de los estudiantes que son quienes reciben el servicio educativo, dado que un buen líder permitirá gestionar, actuar, dirigir realizar tareas específicas para el logro eficaz de los objetivos de una organización y por ende la formación integral del alumnado. Todo ello permitirá reconocer su necesidad y pertinencia del recurso humano, en aras de mejorar el proceso educativo alineado al modelo establecido por el SINEACE para el aseguramiento de la calidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la identidad del docente universitario vinculados a la ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?
- b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?
- c) ¿Cuál es la relación entre liderazgo laissez faire y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.
- b) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.

1.4 Justificación de la investigación

Su trascendencia radica en contrastar empíricamente los aspectos relacionados a los estilos de liderazgo y la identidad del docente universitario como importantes factores vinculados al cambio y mejora de la calidad educativa. Al hacerse evidente que los actores de la enseñanza son influenciados en su labor por diversos elementos se precisa el conocer si hay una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la identidad del docente en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Los beneficiarios de esta investigación son los estudiantes, docentes, personal directivo, padres de familia, los grupos

de interés, entre otros. Los resultados, conclusiones y recomendaciones del estudio pueden considerarse como un valioso mecanismo de retroalimentación para los procesos pedagógicos universitarios.

Conveniencia.

Desde esta perspectiva la investigación pretende dar a conocer y sensibilizar a los investigadores para que tomen conciencia y se interesen por el análisis, tratamiento y búsqueda de soluciones al grave problema que significa el liderazgo del docente universitario y su identidad profesional, esperando que los resultados obtenidos contribuyan en otros investigadores e instituciones para que sigan profundizando su estudio y poder hacer generalizaciones de los resultados en principios y reglas, los mismos que conducirían a estructurar estrategias encaminadas a fortalecer el rol de la carrera del docente universitario orientadas a la calidad educativa.

Relevancia social.

En la medida en que se ordene, documente y se comparta el conocimiento originado a través del estudio, podrán incorporarse a una nueva cultura de aprendizaje organizacional que beneficiará a la institución en su conjunto, al contar con información y datos convertidos en conocimiento, tal como lo señala Ruíz (2011), “ello permitirá facilitar en construir una sólida identidad profesional docente la misma que requiere tiempo, esfuerzo, y, sobre todo, un fuerte respaldo institucional”.

Implicancias prácticas.

Este estudio pretende, mediante la aplicación de diferentes instrumentos de evaluación el identificar y el relacionar los estilos de liderazgo del docente y su implicancia en su identidad profesional docente, Por lo que, la justificación de orden práctico la apreciamos cuando

desarrollamos un enfoque teórico y se aplica al campo práctico en una institución universitaria con la finalidad determinar la relación de liderazgo e identidad del docente universitario, el mismo que será útil también para identificar la forma de la convivencia, el respeto y el crecimiento de la calidad de la docencia universitaria ya que ambos tienen vinculación con los resultados en el aprendizaje de los estudiantes. La investigación tiene repercusión práctica porque la información aportada servirá de material de reflexión y acción sobre el quehacer de los docentes, y para generar acciones tendientes a promover un cambio en la actitud de las autoridades, docentes, estudiantes y sociedad, tendientes a promover y practicar la mejora en la calidad educativa, a fin de fortalecer la imagen de la institución.

Valor teórico.

En cuanto al valor teórico de la presente investigación es la vinculación del liderazgo docente analizados desde diferentes clasificaciones, así como la identidad profesional del docente universitario vista como desempeño o competencias. Por lo que se resalta que de alguna manera el estudio espera generar un aporte, por cuanto toca temas de actualidad relacionados a la nueva ley universitaria, a la calidad educativa y que no se habían ubicado en otro contexto, principalmente en esta institución, a pesar de que se conoce las debilidades de la identidad profesional del docente universitario. El revisar el marco teórico y plantear el problema constituye un aporte para la comunidad científica.

Utilidad metodológica.

Para lograr los objetivos propuestos en el estudio, se abordarán los temas referidos al liderazgo del docente universitario, según los enfoques del liderazgo transformacional y transaccional, desde las teorías de Bass y Avolio, así como de la adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo al ámbito universitario. Desde el punto de vista metodológico, el resultado de la investigación será producto del diseño, desarrollo de instrumentos de

recolección de datos especializados y validados mediante “criterio de jueces”. De igual manera, se ha considerado necesario apoyarse de teorías de liderazgo y de en un trabajo de gabinete, el cual ha consistido en analizar información relevante de liderazgo aplicado en el sector universitario.

Para el caso de las variables el tratamiento de datos permitirá precisar la situación del liderazgo del docente y su identidad vista desde la perspectiva del alumnado. Esta será enriquecida con el aporte de los docentes, estudiantes que aporte a la investigación.

Esta investigación generará la aplicación de los instrumentos para generar conocimiento válido y confiable en relación al tema.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial.

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC) situada en la ciudad de Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima. Siendo sus coordenadas, 11°07'26"S 77°36'32"O / -11.12388889, -77.60888889.

Delimitación temporal.

La investigación se desarrolló entre los meses de abril a setiembre del 2018.

Delimitación teórica.

La investigación estuvo enfocada en conocer las relaciones que existen entre los estilos de liderazgo y la identidad del docente universitario visto desde la perspectiva de los alumnos de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC.

Delimitación poblacional.

La población objeto de estudio tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, de la que se desea conocer la problemática objeto de investigación, estuvo conformada por todos los alumnos de las escuelas de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC.

1.6 Viabilidad del estudio

Viabilidad Técnica.

En el desarrollo de esta investigación se consideró los elementos necesarios, de acuerdo a lo estipulado por los enfoques de Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Laissez Faire.

Viabilidad Ambiental.

Por la naturaleza del estudio y sus variables, la investigación correlacional no generó impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

Viabilidad Financiera.

El presupuesto de la investigación y su financiamiento estuvieron debidamente garantizados por el investigador.

Viabilidad Social.

Con la adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass y Avolio, los resultados y conclusiones obtenidos del estudio generarán conocimiento de los estilos de liderazgo y su relación con la identidad del docente universitario, de lo cual se podrán establecer estrategias de mejora encaminadas a la calidad educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ganga, Villegas, Pedraja & Rodríguez (2016) en su estudio *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente. El caso de un colegio en el norte de Chile*. La investigación se planteó los siguientes objetivos: identificar algunas características del Liderazgo Transformacional (LTF) presentes en los docentes directivos y docentes de aula a partir de un instrumento adaptado al contexto chileno y analizar cómo las dimensiones del LTF presentan o no un efecto en el compromiso y desempeño de los docentes respecto de los procesos estratégicos y fomento al liderazgo en los equipos docentes. Es una investigación de tipo cuantitativa correlacional. El instrumento de recolección de información aplicado es el cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio, aplicado a 64 profesores. Los resultados del estudio determinan que es de importancia disponer de un instrumento funcional acerca de las estrategias, que permitan alinear la organización con el nivel de dimensiones asociadas a la aplicación del instrumento y su posible campo de utilidad en otras organizaciones educativas.

González & González (2014), en su artículo científico *“Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante”*. Universidad del Zulia, Venezuela. El objetivo fue analizar la correlación sobre el impacto

que existe entre el estilo de liderazgo del profesor universitario y el rendimiento académico del estudiante del curso en las asignaturas de la Facultad de Arquitectura y Diseño durante el 1er período del año 2011, a través de la aplicación del cuestionario “Estilos de Liderazgo”. El marco metodológico determina el enfoque descriptivo y con diseño no experimental correlacional. Se realiza un corte transversal para recoger la información a través del cuestionario “Estilos de Liderazgo” (versión González & González, 2011) y basado en el Multifactorial Leadership Questionnaire de Bass y Avolio (1991), aplicado a 12 profesores (10%). Los resultados de la investigación determinaron lo siguientes: existe una correlación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el promedio de calificaciones obtenidas por el grupo de estudiantes cursantes de esa asignatura (0,647) y un coeficiente de regresión del 40,1% bajo una confiabilidad de 95%; mientras que el estudiante con más alto promedio de calificaciones obtenido en la asignatura de ese semestre (Diseño), corresponde a un profesor con estilo de liderazgo combinado Laissez Faire-Autocrático-Transaccional (17,8puntos). La conclusión del estudio fue que el Liderazgo Laissez Faire es el estilo que correlaciona positivamente con el rendimiento académico, con una influencia del 40,1% y una confiabilidad del 95%. Este resultado describe a un docente que marca las pautas de funcionamiento y los lineamientos generales bajo los cuales los estudiantes deben producir sus proyectos, para luego dejarlos en libertad de expresar su creatividad en los diseños que debe presentar; es más efectiva la actuación de un profesor que les deja libertad a sus estudiantes para que realicen los proyectos con innovación y creatividad, alcanzando niveles académicos de calidad.

Así también López & Gallegos (2014) en su estudio *Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes*, concibió como objetivo, determinar las influencias de las prácticas de liderazgo, el rol mediador de la

eficacia colectiva y el efecto que ambas variables tienen en la satisfacción laboral de los docentes. La metodología empleada incluyó la aplicación de un cuestionario aplicado a 425 profesores distribuidos en 21 escuelas primarias y secundarias. Los datos fueron analizados utilizando técnicas de análisis multivariante, Las dimensiones de las prácticas de liderazgo escolar, eficacia colectiva y satisfacción laboral se validaron de manera empírica, utilizando ecuaciones estructurales con variables latentes. Los resultados muestran que los valores de fiabilidad de cada una de las dimensiones fueron superiores a 0,7; en cuanto al análisis factorial exploratorio las variables observadas entre prácticas de liderazgo superan los 0,30, arrojando un grado de unidimensionalidad aceptable, se eliminaron cuatro (4) indicadores. La investigación concluye que las prácticas de liderazgo escolar como: responsabilidad, habilidad y distribución del liderazgo explican una proporción significativa de la eficacia colectiva y la satisfacción laboral de los docentes.

De igual manera Rocha (2013) aporta el estudio *Escala de opinión de los estudiantes sobre la efectividad de la docencia (EOEED) en educación superior*. Estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional (México), cuyo objetivo fue construir un cuestionario para valorar la efectividad de la docencia incluyendo dimensiones relevantes identificadas en la literatura científica, conformando un modelo de docencia contemporáneo y coherente tanto conceptual como filosóficamente. El marco metodológico incluyó la aplicación de un juicio de expertos a 10 profesionales, al de grupos de enfoque de alumnos de nivel licenciatura, a una aplicación piloto con 214 estudiantes de diferentes unidades académicas. Se aplicó finalmente sobre una muestra aleatoria, estratificada y proporcional de 99 cursos de nivel licenciatura de 8 unidades académicas del Instituto Politécnico Nacional (México), que incluyó 1627 alumnos y 99 profesores. Se realizó un análisis de las cualidades métricas de los ítems. La fiabilidad interna de la escala ($\alpha = 0.966$, 32 ítems, $n = 214$ alumnos, 140 válidas); y validez de constructo mediante un análisis factorial exploratorio por el método

de componentes principales. El resultado del estudio fue la elaboración de un cuestionario de 17 ítems distribuidos en 4 dimensiones: relación profesor-alumno, personalidad del docente, la evaluación del estudiante realizada por el profesor, y su método de enseñanza. Se concluye que a partir de unos indicadores que han derivado en una estructura de factor único, se permite prever que un docente bien evaluado en una de éstas lo será en las demás. Por tanto, el modelo de docencia que subyace al constructo propuesto presentó la congruencia buscada.

Finalmente, Cortés, Campos & Moreno (2014) realizaron un estudio denominado *Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante en tres áreas del conocimiento*. Investigación realizada en la Universidad Autónoma de Puebla, en México. El objetivo fue realizar un estudio sobre la priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. El marco metodológico incluye el ciclo escolar 2009-2010, en el que se realiza la evaluación docente por parte de los estudiantes de licenciatura de la Universidad Autónoma de Puebla, en México. Se utiliza el instrumento PIEVA (Programa Institucional de Evaluación Académica) que se organizó en siete dimensiones: relación, mediación, resultados del aprendizaje, estrategias y recursos, planeación, evaluación y ejes transversales. Además, se aplicó el Alfa de Cronbach siendo superior a 0.97 en las dimensiones. Para conocer la medida de la adecuación muestral, se aplica el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (Coeficiente KMO), resultando: Excelente adecuación muestral ($0,9 < KMO \leq 1,0$), así como el estadístico de Bartlett (se obtiene a partir de una transformación Chi cuadrada, X^2) para conocer si la matriz de correlaciones es una matriz identidad, lo cual indicaría que el modelo factorial es inadecuado. En cuanto a los resultados encontrados es la dimensión de Resultados del aprendizaje quien ocupó la primera posición, determinándose que el estudiante aprecia y desea visualizar sus logros en el proceso enseñanza-aprendizaje y el docente que lo logra

cubre la característica principal de la práctica docente exitosa, priorizada por los estudiantes. Los estudiantes consideraron a un docente que les genere motivación, buenas relaciones con ellos; así como la actitud del docente que identifica la capacidad del docente para transmitir sus conocimientos sin importar la condición tanto intelectual o social del estudiante. La investigación concluye que los estudiantes priorizaron los *Resultados del aprendizaje*, siendo la característica principal para identificar a un académico sobresaliente, dando cumplimiento al primer propósito de la investigación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Dentro de las investigaciones nacionales tenemos la de Coaquira (2017) denominada *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión*” (Tesis doctoral). Tuvo como objetivo validar las relaciones de tipo causal según la propuesta de un modelo teórico que explica, que, la mejora del desempeño organizacional se desarrolla a través de las prácticas de gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión. En el marco metodológico se aplicó un cuestionario a una muestra por conveniencia de 222 directivos y docentes de la Universidad Peruana Unión. El diseño de investigación fue considerado como correlacional múltiple con un enfoque transversal. Los datos se analizaron por medio de un sistema de ecuaciones estructurales mediante el enfoque de máxima verosimilitud. De los resultados se desprende que los parámetros obtenidos para valorar la bondad de ajuste del modelo fueron los siguientes: χ^2 con un valor de 2463.580, χ^2/df de 1.582 menor o igual a 3.0, RMSEA de 0.051 menor o igual a .07, GFI de 0.736 mayor o igual a .70, y CFI de 0.903 mayor o igual a .90, estos índices revelan una muy buena adaptación de la estructura y validación del modelo propuesto, así también todas las relaciones de tipo causal en el modelo (p -valor < 0.05) son estadísticamente significativos. Con esto se concluye que el desarrollo del

desempeño organizacional es afectado por las interacciones de las prácticas de gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional.

Así también tenemos la investigación de Hernández, García & Arroyo (2014) denominada *Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica*. Investigación que fue realizada en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Perú. El objetivo fue determinar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. El marco metodológico estuvo determinado por una investigación de diseño descriptivo, de tipo cuantitativo, con enfoque epistemológico empirista inductivo. La muestra estuvo conformada por 200 alumnos y el análisis de los resultados se hizo por contraste con los postulados teóricos usando como instrumento el cuestionario de BASS con 45 resultados poco satisfactorios que se relaciona con el comportamiento de los docentes en su desempeño laboral. Los resultados obtenidos determinaron que el 81,54% de los alumnos consideraron que sus profesores se mostraron amables y confiables, un 12% que manifestaron estar en total desacuerdo. 65% manifiestan que sus profesores propicien estímulos y motiven a sus estudiantes a realizar sus tareas. Sobre el buen manejo del proceso de comunicación existente entre los alumnos y sus profesores, 56% respondió que son escuchados por sus maestros, un 17% está en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo. El 46% asume que sus profesores se muestran tolerantes ante los errores de sus alumnos, un 11% está en desacuerdo y otro 11% en total desacuerdo. El 52,5% ha manifestado que sus profesores suelen ser optimistas y motivadores en el desempeño laboral y una cifra muy baja 5% se muestra en desacuerdo. Un 42% afirma que sus docentes consideran en todo momento las necesidades de sus alumnos, un 11% manifiesta estar en desacuerdo y un 6% en total desacuerdo. En cuanto a si los docentes

transmiten entusiasmo y confianza, un 52,5% afirmaron estar en total acuerdo, quedando un 5,5% en desacuerdo. El 50% manifiesta estar en total acuerdo que sus docentes desarrollen eficazmente un liderazgo en su desempeño laboral y un 22,5% manifiestan estar en total desacuerdo. El estudio concluyó que existe un buen desempeño laboral del docente de la Facultad de Enfermería, los estudiantes perciben que el liderazgo de los docentes de la Facultad de Enfermería es el Transformacional también se evidencia que existe nudos críticos que deben ser atendidos para dar respuesta satisfactoria a los estudiantes.

De igual manera Prada (2015), en su tesis denominada *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12, Región Lima-Provincias-2013*, tuvo como objetivo evaluar la incidencia del estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, según opinión de los docentes en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N° 12 Región Lima - Provincias. La investigación obedece al enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, cuyo diseño de estudio es no experimental transeccional correlaciona causal. El método utilizado es descriptivo ex-post-facto. Se hizo uso de un cuestionario de 37 ítems para medir la variable liderazgo directivo, y otro cuestionario compuesto por 41 ítems para la variable desempeño docente; además de otro cuestionario de 41 ítems que midió la variable calidad educativa. La población estuvo conformada por 40 docentes de las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL No 12 de la capital de la provincia de Canta. En cuanto al Marco Metodológico de la investigación el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, con una muestra censal. El procesamiento estadístico descriptivo e inferencia se realizó con el paquete estadístico SPSS V-20 en español y el programa Excel. La investigación dio como resultado que mediante la prueba de regresión logística el estilo del liderazgo del director y el desempeño docente influyen en 8.6% y 7.1 % respectivamente,

sobre la calidad educativa. En cambio, en la parte descriptiva, se observa que el 65% de los docentes de las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Santa Fe consideraron que el estilo de liderazgo del director es eficiente, el 30% expresó que es ineficiente; asimismo, el 65% de los docentes perciben que el desempeño docente es eficiente, el 17.5% expresan que es ineficiente y de la misma manera el 65% de los docentes consideraron que la calidad educativa en las instituciones educativas en estudio se desarrolla de manera regular; por último, el 25% expresan que la calidad educativa es deficiente.

2.2 Bases teóricas

Variable: Estilos de liderazgo

Liderazgo

Acerca del término liderazgo algunos autores como González, O y González, L. (2012) lo refieren como un fenómeno universal, que parte de la necesidad de que los hombres como seres sociales tiendan agruparse entre sí, de la necesidad de organizarse para conducir sus actividades y lograr las metas planteadas tanto profesionales, familiares y sociales, en beneficio de un ordenamiento que garantice una mejor calidad de vida. En ese sentido los autores expresan que el liderazgo en el ámbito educativo está determinado por la responsabilidad del docente en los cambios que produce entre los estudiantes, padres, colegas, así como con otros miembros de la comunidad.

En la bibliografía consultada algunos autores expresan que el liderazgo se podría conceptualizar como la función y dinámica de la organización para hacer generar su crecimiento en función de la misión o proyecto compartido (Lorenzo, 2004). El autor en esta concepción concibe el liderazgo como el proceso de interacción que, de manera organizada y sistematizada persigue un objetivo en común entre sus adeptos establecidos entre los miembros de un grupo.

Es por eso que Gonzales, G & Gonzales, C (2012) indican que los profesores deben ser incentivos de sus estudiantes en el logro de metas y objetivos y la consecuente respuesta a través de una preparación de acuerdo al contexto educacional.

Nusche y Moorman (2008) citado en Horn (2013) manifiestan que el liderazgo es un concepto de influencia intencional de una persona sobre otra o de un grupo hacia otro grupo para organizar las actividades dentro de la organización. Dicha influencia intencional está basada en objetivos o resultados hacia donde debe conducir la influencia.

En ese mismo sentido Horn (2013) cita a Leithwood, Day, Sammons, Harris & Hopkins (2006) y Robinson, Hohepa & Lloyd (2009, p. 67) quienes manifiestan que el liderazgo significa tener consensos amplios en torno a metas significativas para la organización y hacer todo lo necesario para guiarlas en esa dirección. El liderazgo es un proceso que exige un trabajo consensuado dentro de una entidad para alcanzar objetivos comunes. Así mismo Robinson et al, indica que el liderazgo enfatiza la influencia en las personas para pensar y actuar de un modo diferente.

De la misma manera Parra (2011), es más específico con el liderazgo desarrollado por el docente e indica que es la persona que tiene capacidad para optimizar de técnicas y métodos para el trabajo pedagógico, en beneficio del mejoramiento de la calidad educativa. En cambio, Godoy & Bresó (2013) se refieren al liderazgo como una habilidad que puede ser entrenada para orientar e impulsar a los seguidores hacia la meta. Este impulso debe realizarse a través de las relaciones motivadoras y llenas de energía en las que la influencia del líder es capaz de infundir un sentido a la misión entre los seguidores.

Tipos de liderazgo:**Liderazgo carismático.**

Con respecto al liderazgo carismático, éste es definido como la habilidad personal que generan un efecto profundo y extraordinario entre los seguidores del líder (Chiavenato, 2009). El autor considera al carisma como atributo o característica excepcional que permiten a una persona distinguirse de los demás, con este enfoque el líder es considerado como una o persona con valores, con visión y misión de futuro cuyas cualidades son imitadas por sus seguidores mostrando lealtad hacia él y es considerado como modelo a seguir.

Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.

El liderazgo transaccional implica sólo una interrelación entre líderes y seguidores (Chiavenato, 2009). Por otra parte, el liderazgo transformacional está basado principalmente en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores. Tichy y Devanna, tal como lo señala Chiavenato, identificaron las siguientes características de los líderes transformacionales: Son agentes de cambio, valientes, valoran al recurso humano, promueven valores personales, dispuestos a aprender, se adaptan al cambio y son visionarios (p. 383), de igual manera el resultado de los objetivos en el trabajo depende de la motivación del líder transformacional (Perilla Toro & Gómez Ortiz, 2017).

Estudios de campo muestran que los líderes transformacionales emplean tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización, así como mejor desempeño.

Tabla 1.

Características de los líderes transaccionales y transformacionales.

Liderazgo transaccional	Liderazgo Transformacional
Recompensas contingentes: Intercambio o promesas de recompensas por el esfuerzo y el buen desempeño. Se reconoce el éxito.	Carisma: Proporciona visión y sentido de misión, infunde orgullo, genera respeto y confianza.
Administración por excepción (activa): Intenta e identifica incumplimiento de las reglas y las normas para iniciar acciones correctivas.	Inspiración: Transmite expectativas, usa símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de medios simples.
Administración por excepción (pasiva): Participa sólo cuando las normas no se cumplen.	Estimulación intelectual: Fomenta la inteligencia, la racionalidad y una cuidadosa solución de problemas.
Liberalidad (<i>laissez-faire</i>): Renuncia a las responsabilidades, evita tomar decisiones, omite.	Consideración personal: Ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente.

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2009, p. 363)

Liderazgo Laissez faire

- Cuando el líder permite que cada persona decida el tipo de intervención o colaboración que quiere adoptar, basándose en el principio de la autorregulación de la dinámica personal (González G & González C, 2012).
- Cuando el líder tiende a ser permisivo o procura intervenir lo menos posible en el grupo. Deja hacer a los estudiantes de acuerdo a sus criterios y decisiones y no emite juicios sobre el trabajo de los educandos a menos que se lo soliciten.
- Es un líder que no orienta la tarea, ni estimula al grupo por los resultados alcanzados y es indiferente en cuanto a las reacciones emocionales.
- Se describe como la forma más extrema de dirección pasiva o no directiva. Abdica a las responsabilidades, evita tomar decisiones. Este tipo de liderazgo tiene una

correlación negativa con los estilos de dirección por excepción activa. Es indeciso, no se compromete, se inhibe cuando lo necesitan, se muestra reacio a asumir responsabilidades (Mendoza, Escobar, & García, 2012).

Enfoque social cognitivo.

Las teorías de los rasgos sugieren que los líderes son las determinantes causales que influyen en los subordinados, independientemente de los comportamientos de los seguidores o de la situación (Chiavenato, 2009). El autor establece que los rasgos de las personas líderes determinan el comportamiento de las personas subordinadas.

Variable: Identidad del docente universitario

Con respecto a las concepciones de identidad del docente universitario se manifiesta que éstas incluyen la identidad referida a un solo objeto (persona, propiedad o eventos) o a una identidad como un enfoque en la moral, la política u otra categoría social (sexualidad, nación étnica u ocupación). Generalmente algunas concepciones contemporáneas de identidad son las que establecen cuatro supuestos básicos: (1) la identidad depende y se forma en lo social, cultural, político, y las fuerzas históricas para influir en esa formación; (2) la identidad se forma en relación con los demás e implica emociones; (3) la identidad es cambiante, inestable y múltiple; y, (4) la identidad implica la construcción y la reconstrucción de significado a través de historias a través del tiempo (Timostuk & Ugaste, 2010).

Esos supuestos son relevantes para la identidad del docente, las que se pueden dividir en tres categorías o enfoques: en la formación de la identidad profesional de los profesores, en la identificación de características de la identidad profesional de los profesores y de los estudios en los que la identidad profesional ha sido presentada por las historias de los maestros. Por ello es que los autores definen la identidad docente como un proceso de

construcción de conocimiento práctico que se ha caracterizado por la integración de lo individual y colectivo para la enseñanza. De otro modo y desde una perspectiva más amplia se puede ver el desarrollo de la identidad del profesor como un proceso de aprendizaje continuo donde comportamiento, creación de significado relacionado y el contexto social de aprendizaje deberían ser un enfoque más profundo y complejo (Timostuk & Ugaste, 2010).

Los actuales modelos educativos, así como el modelo de acreditación de universidades en el Perú se están enfocando el proceso de enseñanza aprendizaje a través de competencias, estos procesos se modulan a través de los alumnos y por medio de los saberes, en este contexto la labor docente del profesor universitario se ve condicionada por diferentes factores que muchas veces inciden en su desempeño como parte de su identidad como profesional. La construcción de una identidad profesional supone también asumir un modo de situarse ante la construcción del conocimiento por parte de los estudiantes (Mérida, 2006),

Mucho se ha especulado sobre la resistencia de los profesores para cambiar su conducta docente, imagen y campo de actuación, tres son las fuentes que explican esa resistencia al cambio: los sentimientos a lo desconocido, vulnerabilidad e inseguridad; las frágiles y deficientes competencias, así como sus estrategias personales, la cultura de las instituciones educativas al no promover el trabajo colaborativo entre sus distintos estamentos y con una actitud mayoritariamente conservadora frente a las innovaciones (Monereo, 2010).

Es preciso establecer que el actuar del profesorado está en función de su contexto en el cual se desarrolla es por ello que cada docente desarrolla su propia identidad académica. Cada identidad viene determinada por algunos principios que enmarcan la labor docente como son la investigación y docencia. Pero existen diferencias entre ellas que hacen que la enseñanza y el aprendizaje sean lentos y complejos. Otros factores como el sueldo, la forma de ingreso a la docencia, la promoción docente, el clima laboral, las estructuras de poder y

las políticas institucionales que regulan las condiciones de trabajo resultan determinantes para el establecimiento de la identidad docente (Caballero & Bolívar, 2015).

La formación y evaluación docente permiten mejorar la práctica laboral, así como las creencias y conocimientos profesionales para aumentar la calidad docente que es la parte fundamental del desarrollo profesional (Osuna & Mata, 2015). Por ello es necesario tener en cuenta que el recurso humano es un ente valioso para lograr la mejora continua y por ende la calidad educativa en las universidades.

Los elementos influyentes en el desarrollo profesional pueden clasificarse en cuatro tipos:

Tabla 2.

Clasificación de los elementos que influyen en el desarrollo profesional.

Profesionales	Relacionados con su desempeño profesional. Entre ellos, destacan la forma de admisión y promoción docente, el apoyo institucional, departamental y/o grupal, el clima laboral, los recursos humanos y materiales disponibles para el ejercicio de la profesión, el salario, la incentivación, etc.
Personales	Son característicos al profesor y tienen que ver con su estado físico, psicológico y cognoscitivo. Comprende la edad del individuo y sus condiciones de salud, la personalidad, la experiencia profesional, la motivación, la formación, el conocimiento, etc.
Contextuales	Elementos externos que influyen directamente en el docente, tales como: el entorno familiar, las amistades, las pertenencias y las relaciones de tipo social.
Sociales	Son factores externos que influyen de manera indirecta en la vida profesional: aspectos políticos, del ámbito social, económico y cultural que tienen un ámbito a escala nacional o internacional.

Fuente: Caballero (2009) citado por (Caballero & Bolívar, 2015).

Es fundamental que conozcamos al docente como persona, esto es, que conozcamos su identidad. No obstante, conceptualizar el término de identidad es complejo, ya que éste discurre en diversas dimensiones (personales, profesionales, sociales y culturales) y, por tanto, ha sido tratado en diversos campos (filosófico, psicológico, sociológico, histórico y antropológico). De manera general, la identidad no es otra cosa que el conjunto de experiencias y acontecimientos personales y profesionales que hacen ser a una persona tal como es (González & González, 2014).

Es así que la “construcción de la identidad profesional del docente universitario tiene lugar en un contexto marcado por relaciones de poder, donde las comunidades disciplinares se encargan de generar nuevas identidades de legitimación, a través de las que pueden extender y racionalizar su dominación” (Caballero & Bolívar, 2015). El ser docente requiere una identidad persistente entre la construcción de teoría y la revaloración del espíritu en la acción social como pilar para la construcción pública del conocimiento.

Tal como se señala (Cerdas, 2012) sobre la identidad del docente:

La docencia universitaria es una práctica a la que se llega por caminos que no siempre se relacionan con el estudio de la pedagogía, o para el caso de los adultos, la andragogía. A pesar de esto, los académicos construyen una identidad profesional que se vincula con una serie de concepciones, acciones y sentimientos con los cuales se identifican en el desempeño de su quehacer y que, intervienen directamente en éste (p. 124).

En ese sentido se define la identidad profesional como:

Conjunto de representaciones relacionadas con la docencia que un profesor tiene de sí mismo, y que son bastante estables en el tiempo y bien delimitadas en cuanto a su contenido. Estos auto-representación afectarían a tres aspectos fundamentales: el

rol profesional; la enseñanza y el aprendizaje; y los sentimientos asociados a la docencia (Monereo, 2010, pág. 157)

Otra definición de la identidad profesional es aquella que menciona que es un conjunto de rasgos que caracterizan a un grupo de individuos con un grado de capacitación educativa y especialización que les facilita ejercer una ocupación integral. Dicha ocupación debe ser con calidad y compromiso, permitiéndole reconocerse y ser reconocido como un integrante de un gremio profesional. La identidad profesional resulta un proceso constructivo y dinámico que depende de las interacciones sociales del individuo, que no se obtiene rápido con solo el título profesional, sino a través de la experiencia. (Osuna & Mata, 2015).

Con respecto a la identidad docente, también se hace referencia en cuanto a su desempeño laboral y en los aspectos de satisfacción e insatisfacción del alumnado. Así mismo se establece la percepción que la sociedad tiene de él. Entonces la identidad es la definición que el docente hace de sí mismo y a la vez, de su grupo profesional desde y hacia sus experiencias personales y sociales en un contexto específico de desarrollo. La identidad resulta ser una construcción dinámica y continua, a la vez social e individual (Vaillant, 2010).

La identidad profesional del docente según Gysling (1992:12) citado en Parra (2004) constituye el mecanismo por el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros miembros como profesores. Como puede apreciarse la identidad del docente universitario no surge por su formación como profesor o por los títulos que tenga sino por los saberes que se han obtenido durante su trayectoria profesional. Estos saberes que reúne en su saber propio los vincula con los actores comprometidos en esta labor docente de formar a profesionales.

Asimismo Parra (2004), manifiesta que las exigencias del docente encaminadas a formar personas, determinarán a un profesional con conocimientos especializados que

comprenda la cultura y realidad local y que a su vez maneje las diferencias de los estudiantes y que sobre todo sepa utilizar las tecnologías de información a fin de mejorar sus competencias (p. 31).

Después de haber analizado las diferentes definiciones o nociones sobre la identidad del docente es preciso afirmar que la identidad del docente universitario es un proceso sistémico integral conformado por actores profesionales del ámbito de la docencia, intercambio de sus saberes, de sus experiencias, de la manifestación de su propio yo, tratando de descubrir y aprender de su nivel intelectual y el de sus colegas con acciones compartidas, críticas y formativas, que les ayude a compartir la visión y misión institucional. Que los docentes comprendan el porqué de su labor docente, estableciendo una nueva cultura institucional, una contrastación de saberes sostenidos en el tiempo y una educación constructivista orientada a la calidad de los procesos educativos para la formación de sus estudiantes.

Construcción de la identidad profesional del docente universitario.

Los logros obtenidos en la formación de la identidad del docente surgen cuando la institución universitaria realiza programas de inducción permitiendo lograr calidad del recurso humano acorde a los requerimientos del proceso de enseñanza aprendizaje activa y andragógica. Tal como lo señala (Parra M. P., 2004), “los programas de formación de profesores constituyen la primera y principal instancia institucionalizada para iniciar el proceso de construcción social de la profesión dado que configuran un profesor con determinadas características que les conferirá un sello peculiar”. Una evidencia a este aspecto se observa en el estándar 15 del nuevo Modelo de Acreditación, donde se aprecia como evidencia la formación del docente universitario en el área pedagógica principalmente.

Existen tres factores constitutivos de la identidad del docente: el sentido de sí mismo, el reconocimiento de sí mismo y el conocimiento de lo que el docente universitario piensa y siente sobre su trabajo como tal (Gaviria, 2009). Gaviria basa sus estudios en los fundamentos filosóficos de Paul Ricoeur y en la psicología constructivista de Jérôme Bruner, considerándose: la identidad como un constructo que se lleva a cabo desde el sujeto, y cuya meta es localizar el yo no solo en la inmediatez de la conciencia privada, sino también en un contexto histórico-cultural. Es decir, se considera como una construcción dinámica que se lleva a cabo entre el sujeto y el otro (la sociedad en el caso particular de lo profesional).

No todos los que ejercen la docencia tienen la profesión de docente, es por ello que la dimensión experiencial es una valiosa contribución así mismo como profesor universitario (Villalobos, Melo, & Pérez, 2015). Es necesario tener en cuenta el desempeño profesional en la función docente para fortalecer convenios, alianzas estratégicas, etc., con instituciones académicas, principalmente. En la construcción de la identidad docente existen diferentes conceptualizaciones, asociadas principalmente a la labor escolar, pero que puede ser aplicado al mundo universitario. Se reconocen cuatro formas de desarrollo de la labor docente (Cáceres & Otros):

1. Como trabajador: Cuando existe una jerarquía en la toma de decisiones quien planifica y organiza la enseñanza.
2. Como artesano: La mayor responsabilidad en la organización de la enseñanza la tiene el docente.
3. Como artista: El docente tiene mayor independencia y creatividad personal, pero la cultura general y profesional está determinada por la institución educativa.

4. Como profesional: Está determinada por la naturaleza de la práctica docente. Asume mayor responsabilidad frente a los alumnos tanto en la estructura curricular como en la atención de las necesidades de los alumnos.

Con respecto a la práctica docente, hay que tener consideraciones en cuanto a los enfoques establecidos (Walker, 2015): Primero, considerar la docencia universitaria como un trabajo. Segundo, la relación entre la profesión desde el origen y la actividad docente. Tercera, la docencia es una práctica muy compleja. Para Walker, estos temas se refieren a la identidad y la práctica docente, respectivamente. En ese sentido se señala que la identidad docente tiene una estrecha relación con el objeto y producto de su labor docente, construyéndose a partir del conocimiento (Rubio, Romero, Somaré, & Ferrero, 2009).

La percepción hoy en día es de concebir a un nuevo docente o docente eficaz (Lima, Molina, & Méndez, 2010) que tenga competencias deseables como un sujeto que desempeña diferentes funciones, profesional competente, practicante reflexivo y que influye sobre los demás así como ser un docente con espíritu de investigador, un intelectual crítico y transformador.

En sentido contrario (Badilla-Saxe, 2011) se menciona que probablemente la docencia universitaria se ejerce sin vocación, y que muchas veces consideramos que el tiempo nos da la experiencia y nos engañamos pensando que cada vez nos desempeñamos mejor, la tendencia de la labor del docente universitario es internacional y su trayectoria se torna en base a la disciplina y formación en docencia, para ello se requiere de amplios conocimientos, contar con capacidad de reflexión, autoevaluación y predisposición por actualización permanente; por lo que resulta que la labor del docente universitario no es una tarea fácil.

Con respecto a la práctica docente, Aguilar (2011) citado por (Rubio, Romero, Somaré, & Ferrero, 2009) considera que son tres los aspectos a considerar: el docente, el alumno y el conocimiento. No hay que dejar de lado el conocimiento del docente que tiene de sí mismo; su aptitud, grado de profesionalización y calidad como persona. El conocimiento de la disciplina que imparte, de la teoría y paradigmas de la educación, de las formas de planificar la enseñanza, las estrategias para gestionar la clase, el conocimiento de sus alumnos, la institución y el medio donde labora.

Según las explicaciones de Más (2011) con respecto al docente universitario, establece que las universidades enfrentan cambios sustanciales por lo que hoy en día hay demandas por universidades y docentes de calidad.

Más cita a Tomás (2001:7) quien afirma que el concepto de universidad ha cambiado y que ahora se habla de una reconceptualización del papel que cumple el docente, los estudiantes, la enseñanza-aprendizaje, la investigación, el gobierno y la gestión. Esta nueva concepción replantea la función docente en la que deja de ser un reproductor de conocimiento y se convierte en un orientador de los aprendizajes e interactuando con estudiantes que buscan, procesan y aplican el conocimiento.

Asimismo, (Mas, 2011) agrega que la función investigativa del profesor se debe considerar, teniendo en cuenta los cambios del entorno que se vienen suscitando, tanto local como a nivel global, por lo que el docente universitario debe fomentar la investigación competitiva, tener la disposición de conformar equipos multidisciplinarios con miembros de diferentes universidades; por lo que, es importante que el docente universitario cuente con capacidades investigativas como parte de su función.

Parte de los supuestos de la labor del docente universitario deben estar relacionados a superar las desigualdades, el desafío de la información y de la sociedad del conocimiento a fin de transformarse en agentes de cambio y de la mano con la investigación para estar a la vanguardia de la ciencia y tecnología (Pimenta, 2017).

Tabla 3.

Las 6 competencias de la función docente y sus 34 unidades competenciales. (Continua)

COMPETENCIAS	FUNCIÓN DOCENTE: UNIDADES DE COMPETENCIA
1. Diseñar la guía docente de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales	1.1. Caracterizar el grupo de aprendizaje 1.2. Diagnosticar las necesidades 1.3. Formular los objetivos de acuerdo a las competencias del perfil profesional 1.4. Seleccionar y secuenciar contenidos disciplinares. 1.5. Diseñar estrategias metodológicas atendiendo a la diversidad de los alumnos y la especificidad del contexto. 1.6. Seleccionar y diseñar medios y recursos didácticos de acuerdo a la estrategia. 1.7. Elaborar unidades didácticas de contenido 1.8. Diseñar el plan de evaluación del aprendizaje y los instrumentos necesarios.
2. Desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal	2.1. Aplicar estrategias metodológicas multivariadas acorde con los objetivos. 2.2. Utilizar diferentes medios didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje. 2.3. Gestionar la interacción didáctica y las relaciones con los alumnos. 2.4. Establecer las condiciones óptimas y un clima social positivo para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la comunicación 2.5. Utilizar las TIC para la combinación del trabajo presencial y no presencial del alumno 2.6. Gestionar los recursos e infraestructura aportados por la institución 2.7. Gestionar entornos virtuales de aprendizaje
3. Tutorizar el proceso de aprendizaje del alumno propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía	3.1 Planificar acciones de tutorización, considerando los objetivos de la materia y las características de los alumnos, para optimizar el proceso de aprendizaje 3.2. Crear un clima favorable para mantener una comunicación e interacción positiva con los alumnos 3.3. Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes proveyéndoles de pautas, información, recursos... para favorecer la adquisición de las competencias profesionales 3.4. Utilizar técnicas de tutorización virtual

Tabla. 3. (Continuación)

Las 6 competencias de la función docente y sus 34 unidades competenciales

4. Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje	<p>4.1. Aplicar el dispositivo de evaluación de acuerdo al plan evaluativo establecido</p> <p>4.2. Verificar el logro de aprendizajes de los alumnos</p> <p>4.3. Evaluar los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>4.4. Promover y utilizar técnicas e instrumentos de autoevaluación discente</p> <p>4.5. Tomar decisiones basándose en la información obtenida</p> <p>4.6. Implicarse en los procesos de coevaluación</p> <p>4.7. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la evaluación</p>
5. Contribuir activamente a la mejora de la docencia	<p>5.1. Participar con otros profesionales en la concepción y elaboración de nuevos instrumentos, materiales y recursos didácticos para ampliar y/o mejorar las competencias profesionales</p> <p>5.2. Mantener relaciones con el entorno socio profesional de forma sistemática y periódica para su actualización y perfeccionamiento docente.</p> <p>5.3. Participar activamente en acciones de innovación orientadas a la optimización del proceso de aprendizaje</p> <p>5.4. Aplicar técnicas e instrumentos de autoevaluación docente</p> <p>5.5. Auto diagnosticar necesidades de formación para la mejora de la docencia</p>
6. Participar activamente en la dinámica académico organizativa de la institución (Universidad, Facultad, Área, Departamento, titulaciones...)	<p>6.1. Participar en grupos de trabajo</p> <p>6.2. Participar en las comisiones multidisciplinares de docencia</p> <p>6.3. Promover y participar en grupos de trabajo respecto a las programaciones de asignaturas pertenecientes al área de conocimiento</p> <p>6.4. Participar en la programación de acciones, módulos... formativos</p> <p>6.5. Promover la organización y participar desarrollo de jornadas académicas, debates, mesas redondas...</p> <p>6.6. Participar en el diseño y desarrollo de los nuevos planes de estudio a partir de las indicaciones, descriptores... aportados por los organismos competentes</p>

Fuente: Más Torelló, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 15 (3), 195-211.

Labor científica.

Es conocido que entre las funciones de la universidad está la de investigación, por lo que los docentes como profesionales deben tener las competencias que les permitan generar y transmitir conocimientos:

En el estudio de las competencias se distinguen entre las genéricas y las técnicas, donde las primeras se relacionan con cualidades personales y de relaciones humanas, mientras que las segundas se relacionan con la pericia, conocimiento del área y de los procesos. Por lo tanto, para que un docente tenga éxito en la función de investigador debe tener un alto nivel de competencias técnicas, es decir manejar los conceptos, técnicas y procedimientos que le permitan aplicarlas en el proceso de investigación, y competencias genéricas, relacionadas con la motivación al logro, la iniciativa, manejo de relaciones, entre otros, para su manejo exitoso en el mencionado proceso (Pirela de Faría & Prieto de Alizo, 2006, pág. 161).

Desempeño académico del docente universitario

Relación pedagógica

Existe un vínculo entre enseñanza y aprendizaje siendo el actor principal el estudiante, dependiendo de él la decisión del proceso de enseñanza-aprendizaje motivada por el docente universitario, o bien por el mismo estudiante, o por mutuo acuerdo. La enseñanza como proceso se construye en el aula tomando en cuenta las necesidades y las dificultades de los estudiantes (Klein, 2011).

En cuanto a la relación pedagógica del docente Saint - Onge (1997) establece que se da mediante tres relaciones diferentes. Primero se establece una relación entre los que enseñan y la materia que se enseña (relación didáctica). En segundo lugar, se crea una

relación interactiva entre los profesores y el alumno (relación de mediación) y por último, debe constituir una relación directa del alumno con la materia (relación de estudio).

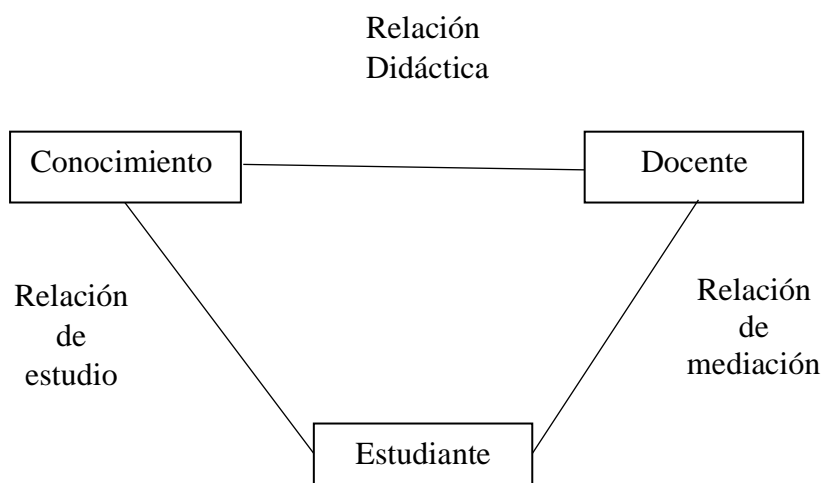


Figura.1. Las relaciones maestro- estudiante que contribuyen en la enseñanza.

Fuente: Saint-Onge, M. (1997). Yo explico pero...¿ellos aprenden ? España: Ediciones mensajero.

Relación social.

La relación social en el desempeño del docente universitario, es considerada como una habilidad social, también se usa habitualmente como sinónimo de conducta asertiva, desempeño o competencia social (Villena, Justicia, & Fernández, 2016).

El desempeño del docente universitario visto desde su relación social se debe considerar bajo dos aspectos: el normativo o rol del docente y el de desempeño innato o propio como persona y profesional, en su forma de enfrentar y trascender ante situaciones con sus alumnos y el entorno en las situaciones que emerjan. En este sentido, Salandanan (2016) citado en (Gómez F. , 2015) menciona cinco roles esenciales del docente: organizador de conocimiento, variedad de oportunidades educativas, investigador, ético y con valores y como modelo a seguir.

Zupiría (2015) citado en (Bolaños, 2015), clasificó los tipos de relaciones interpersonales del docente, considerando la identidad de la persona a nivel psicológico:

1. Identidad personal, la que es estrictamente individual,
2. Identidad social, alude a la interacción entre un conjunto de personas y a las que forman parte de un grupo social, donde en determinadas circunstancias una identidad sobresale de la otra.
3. Identidad humana, las vivencias y emociones sociales a lo largo de la vida, también contribuyen a la formación de la identidad del ser humano.

2.3 Bases filosóficas

Teorías y modelos de liderazgo.

Históricamente, el abordaje del liderazgo ha ido tomando relativamente distintos enfoques. Algunos han cambiado y se han venido agregando nuevos elementos a las premisas planteadas por concepciones iniciales las cuales estuvieron relacionadas con las características individuales e invariables de las personas poseedores de dicha cualidad. Dentro de este enfoque se encuentra la teoría de los rasgos, el liderazgo carismático y la teoría motivacional. Otro grupo de investigadores ha tratado de ver el liderazgo más como un conjunto de comportamientos específicos que exhibe el líder y que determinan su estilo de interacción con los subordinados. En este aspecto se ubican las teorías conductuales y el liderazgo transaccional/transformacional. Un enfoque poco conocido evalúa al liderazgo en su rol desde la perspectiva social, dentro de la cual se encuentra la teoría racional- burocrática. Otro enfoque, estudia las acciones del líder desde sus actividades contextuales, encontrándose a las teorías situacionales o contingenciales dentro de este grupo. Recientemente se ha tratado el tema del liderazgo como un fenómeno perceptual, en la cual se encuentra la teoría de la atribución de liderazgo (Chiavenato, 2009) y (Gómez C. , 2002).

Con relación a la clasificación de teorías de liderazgo (D'Alessio, 2010), se cita a Bass (1990) quien agrupó las teorías y modelos de liderazgo en: Teorías personales y situacionales, teoría de la interacción y el aprendizaje social, teorías y modelos de procesos interactivos, teorías perceptual y cognitiva y teoría de la explicación híbrida: liderazgo transformacional. Se indica que las teorías son verificadas y los métodos son medidos.

En ese sentido (D'Alessio, 2010), Maukit (2001) indica que las teorías y modelos de liderazgo pertenecen a cuatro generaciones: rasgos, conductual, contingencia y transformacional.

Teoría de los rasgos.

Este punto de vista teórico parte de la idea de que el liderazgo está determinado por una serie de atributos personales que poseen los líderes (Gómez C. , 2002), buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas (Chiavenato, 2009). Rasgos como la inteligencia, la asertividad, el coraje, la responsabilidad, la actividad social, la confiabilidad, la originalidad, el estatus económico, las habilidades cognoscitivas y de seguridad y la astucia, entre otras son algunas características que se consideran comunes y que podrían ser la base del comportamiento característico de los líderes (Chiavenato, 2009) y (Gómez C. , 2002). Los investigadores de los rasgos analizaron la personalidad, las capacidades físicas y las características relacionadas con lo social y el trabajo. Es necesario precisar que los rasgos son características personales distintivas, mientras que la personalidad es una combinación de rasgos que define el comportamiento de un individuo (Lussier & Achua, 2011).

Modelo de liderazgo basado en las habilidades personales.

Tabla 4.

Modelo de liderazgo basado en las habilidades personales.

Aspecto	Habilidad - competencia
	Sentido de urgencia del cambio y la innovación.
Manejo de la tensión en el quehacer diario	Manejar los elementos estresantes. Administración de su tiempo Delegación.
Desarrollo de la atención	Definición de valores y prioridades. Identificación del estilo de comportamiento.
Resolución creativa de problemas	Evaluación de las actitudes ante el cambio. Utilizar el enfoque racional. Utilizar el enfoque creativo. Fomentar la innovación en las personas.

Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.

Modelo de liderazgo basado en las habilidades interpersonales.

Tabla 5.

Modelo de liderazgo basado en las habilidades interpersonales.

Aspecto	Habilidad - competencia
Adquirir poder e influencia	Adquirir poder, ejercer influencia, facultar a otras personas.
Comunicarse para brindar apoyo, incluye saber escuchar.	Orientar, dar consejo, escuchar.
Administrar el conflicto	Identificar las causas, escoger las tácticas apropiadas, resolver confrontaciones. Diagnosticar el desempeño.
Motivar a las personas	Crear un ambiente agradable y motivador. Recompensar el desempeño.

Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del Éxito en las organizaciones.

La Teoría de los rasgos establece que “El liderazgo es algo innato: se nace líder” Los autores que defienden estas teorías manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo (Castaño, 2013).

Tabla 6.

Teoría de rasgos.

Autores	Aportaciones
Taylor	A mayor motivación (recompensas, castigo), mayor rendimiento.
Mayo	Concepto de “hombre social” en busca de relaciones sociales dentro del trabajo. Factores para el éxito del liderazgo: <ul style="list-style-type: none"> • Grado de autoritarismo-democracia (líder orientado a la producción). • Satisfacción (líder orientado a los empleados)
Maslow	El líder debe conocer las necesidades individuales (físicas, de seguridad, de ego, autorrealización) para motivar a sus empleados.
Stogdill	Rasgos asociados a los líderes: <ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia: juicio, facilidad de palabra ... • Personalidad: adaptabilidad, viveza ... • Capacidades: sociabilidad, cooperación...

Fuente: (Castaño, 2013). Un nuevo modelo de liderazgo y valores.

Teoría del comportamiento.

Esta teoría se centra en identificar las conductas típicas que despliegan los líderes que ascienden a posiciones de poder y que son capaces de influir fuertemente en el comportamiento de las personas, su función es detectar, analizar y determinar el tipo de conducta que maneja un líder y qué tan capaz sea de influir en las personas (Ramírez, 2013, pág. 7). La teoría fue fundamentada por el Skinner en 1988, y se establece a partir de la observación en el comportamiento de las personas. La teoría conductual del liderazgo se centra en resaltar las relaciones existentes entre la conducta del guía y el desempeño del grupo según Gómez (2006), citado por (Molina , Aparicio, & Alcocer, 2016). Tal como lo

señala (Northouse, 2012) citado por (Contreras, Vesga, & Barbosa, 2016) quien comenta al respecto que “el propósito central del enfoque del comportamiento es el de explicar cómo los líderes combinan dos tipos de conductas, para influir en los subordinados y en sus esfuerzos por alcanzar una meta”.

Según Chiavenato (2009, pág. 349), “las teorías del comportamiento al igual que la teoría de los rasgos, sostienen que el liderazgo es fundamental para el desempeño y consideran importantes las diferencias individuales”. Chiavenato asegura que el liderazgo es importante en la medida que participan las personas con sus individualidades, cada persona en la diversidad conjuga una serie de esfuerzos que los hace representativos.

Entre las diferentes teorías del comportamiento que analizan los estilos de liderazgo tenemos:

Investigación de la Universidad de Iowa.

Los estudios realizados por investigadores de la universidad de Iowa encontraron tres estilos de liderazgo: el liderazgo autocrático, el estilo liberal y el estilo democrático.

Explicaremos a continuación los estilos de liderazgo:

- **Liderazgo autocrático:** El término autocracia está asociado a sistemas de gobierno y define aquel sistema donde la autoridad recae sobre una sola persona (González & González, 2014).

El líder autocrático toma decisiones, informa a los empleados lo que deben hacer y los supervisa muy de cerca (D'Alessio, 2010). El líder fija las normas y directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa. El líder es dominante (Chiavenato, 2009).

Por su parte Cortez (2004) citado por (Molina , Aparicio, & Alcocer, 2016, pág. 68), comenta que el poder destinado a someter a los estudiantes o trabajadores no es bueno ya que si bien tiene efectos en el corto plazo, en el largo plazo es contraproducente porque los seguidores no lo hacen por compromiso sino por imposición.

- El estilo liberal (Laissez-Faire). La participación del líder es mínima, otorga libertad al individuo o al grupo para que tome decisiones, no monitorea ni regula las decisiones (Chiavenato, 2009). En ese sentido (González & González, 2014) el Laissez Faire, a pesar de ser conocido como “dejar hacer”, significa que el líder permite que cada persona decida el tipo de intervención o colaboración que quiere adoptar, basándose en el principio de la autoregulación (González & González, 2014, pág. 403).
- El estilo democrático. Con respecto a este estilo el líder planifica las directrices y las discute en grupo, descentraliza la autoridad, elogia en base a los hechos (Chiavenato, 2009). Para Delgado & Delgado (2003) citado por (Molina , Aparicio, & Alcocer, 2016, pág. 68) el liderazgo democrático consiste en la libertad absoluta de actuación para los integrantes del grupo, ya que su dirigente no interviene, este tipo de perfil solo se supervisa desde lejos, el equipo toma las decisiones y si por alguna razón se equivocan, ellos deben encontrar la solución.

Investigación de la Universidad de Michigan.

De acuerdo a (Chiavenato, 2009), los estudios realizados por la Universidad de Michigan encontraron dos formas de liderazgo.

- Liderazgo centrado en el empleado. Se enfoca en las relaciones humanas en trabajo.
- Liderazgo centrado en la producción. Se encuentra en el trabajo y en los resultados.

Este tipo de Liderazgo está orientado a tareas y personas.

Investigación de la Universidad Estatal de Ohio.

Como resultado de la investigación en la Universidad Estatal de Ohio, se encontraron dos dimensiones de liderazgo similar a la de la Universidad de Michigan (Chiavenato, 2009, pág. 351).

- Consideraciones por la persona. Toma en cuenta sus sentimientos y, a semejanza del líder cuya prioridad son los empleados, trata de hacer las cosas más agradables.
- Enfoque en la estructura del trabajo. El líder actúa como un supervisor y está preocupado por cumplir sus tareas y la programación del trabajo.

Rejilla del liderazgo de Blake y Mouton.

Este modelo fue desarrollado por Blake y Mouton y mide la preocupación por las personas y por la producción. El modelo es tridimensional considera cinco estilos de liderazgo detallados en tabla 7 y figura 2.

Tabla 7.

Estilos de liderazgo del modelo tridimensional

Estilo	Significado	Participación	Fronteras intergrupales
1.1	Mínima preocupación por la producción y las personas.	Poca participación y poco compromiso	Aislamiento. Falta de coordinación intergrupala.
1.9	Hincapié en las personas, preocupación mínima por la producción.	Comportamiento superficial y efímero. Soluciones dentro del mínimo denominador común.	Coexistencia pacífica entre grupos, los cuales evitan problemas para mantener una armonía aparente.
9.1	Hincapié en la producción con una preocupación mínima por las personas.	Las personas no participan.	Hostilidad intergrupala. Susplicacia y desconfianza reciprocas. Actitud de ganar/perder.
5.5.	Estilo de término medio. La actitud es conseguir algunos resultados sin mucho esfuerzo.	Mediocridad y adaptación que deja a todos inconformes.	Calma tensa. Indulgencias, prorrates y adaptación para mantener la paz-
9.9	Estilo de excelencia. Hincapié en la producción y en las personas.	Elevada participación e involucramiento de las personas. Compromiso.	Comunicación abierta y franca. Flexibilidad y buena disposición para un manejo constructivo de los problemas.

Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.

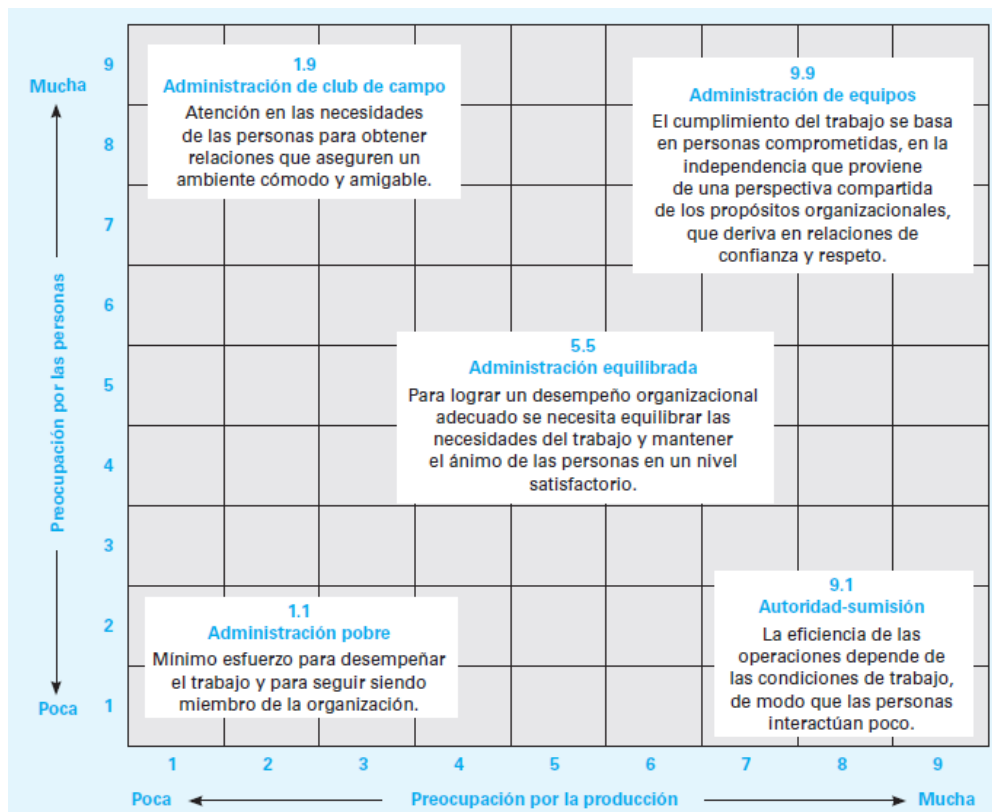


Figura 2. La rejilla administrativa.

Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.

Teoría de la situación y de la contingencia del trabajo.

Los rasgos y el comportamiento se conjugan.

- **Teoría situacional del liderazgo Tannenbaum y Schmidt.**

Esta teoría situacional de liderazgo propuesta por Tannenbaum y Schmidt considera que el líder debe escoger las pautas de liderazgo más adecuadas para cada situación, por lo que definen el liderazgo como "... un fenómeno situacional que se basa en tres aspectos: las fuerzas del líder, las fuerzas de los subordinados y las fuerzas de la situación" (Chiavenato, 2009).

De acuerdo a las tres fuerzas de esta teoría, el líder puede escoger la pauta que más se adecúe a cada situación (véase figura 3).

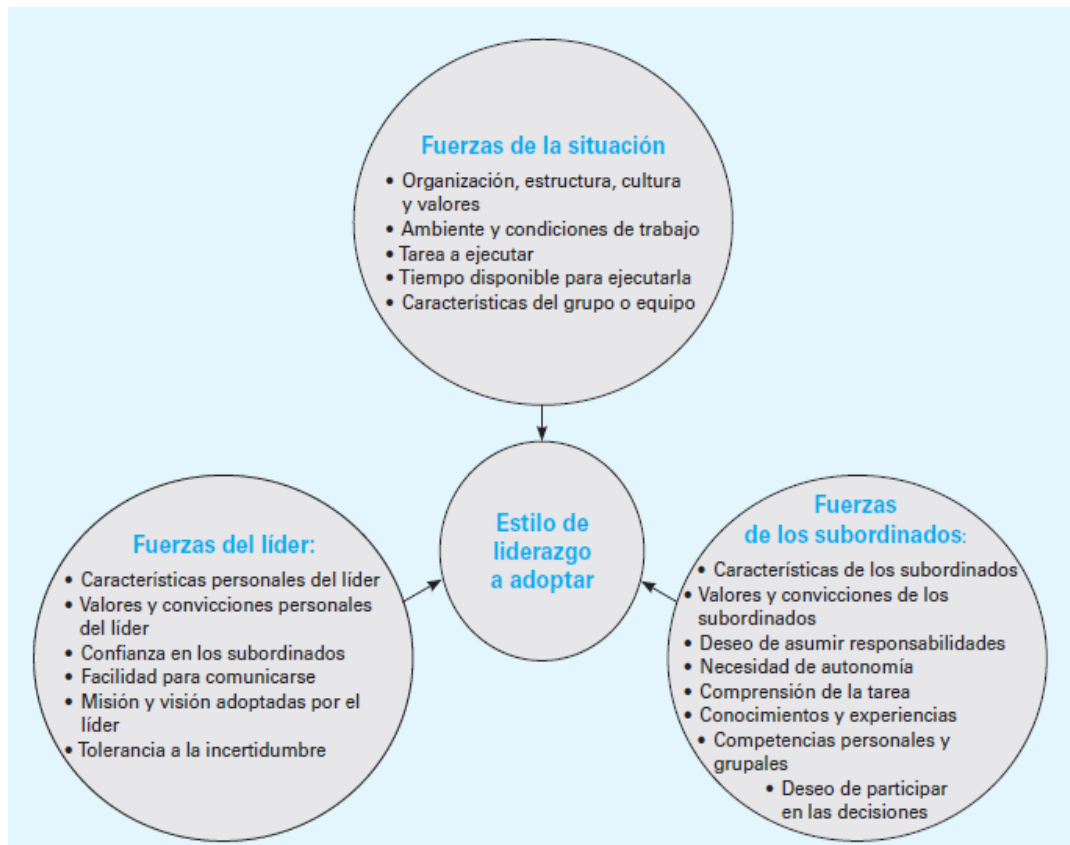


Figura 3. Fuerzas que condicionan las pautas de liderazgo.

Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.

Ante estas fuerzas existen una variedad de pautas (véase figura 4)

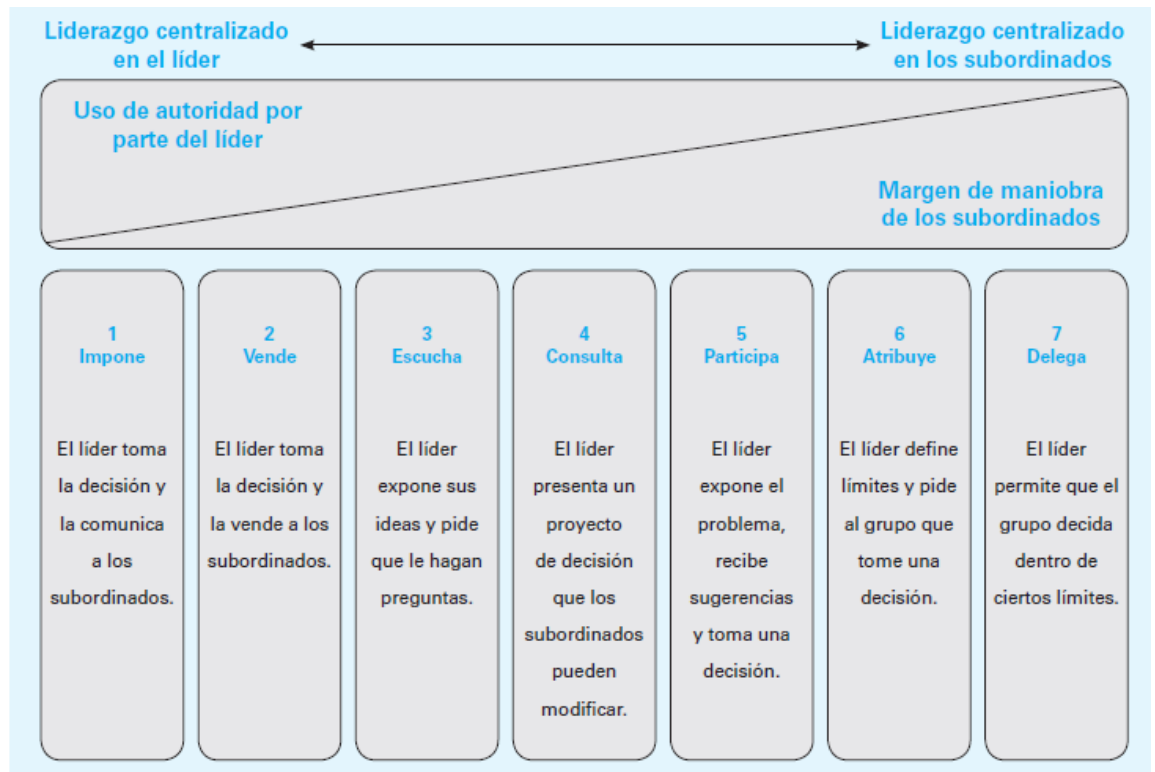


Figura 4. Escala de pautas de liderazgo.

Fuente: Adaptado de Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.

Según esta teoría (Chiavenato, 2009), el líder que está en el extremo izquierdo de la escala las fuerzas está sujeto a la influencia de fuerzas personales, grupales y ambientales, que dan como resultado un estilo autocrático e impositivo. En cambio, si el líder que está en el extremo derecho de la escala de las fuerzas da un estilo de liderazgo democrático y participativo.

- **Enfoque de la contingencia del liderazgo de Fiedler. Orientado a las relaciones y orientado hacia las tareas.**

Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación que sea más propicia para el éxito de la organización. Existen dos tipos de liderazgo: el orientado hacia las relaciones y el orientado hacia las tareas. Según (Lupano & Castro, 2013, pág. 110) las variables que influyen para poder lograr un liderazgo efectivo son: “relaciones

entre líder y los seguidores, la estructura de tareas, el poder ejercido por el líder”. Fiedler utiliza un cuestionario llamado Escala de Preferencia del Colaborador (EPC), en la que los entrevistados describen a la persona con la que quieren trabajar. Véase tabla 8.

Tabla.8.

El modelo de liderazgo de Fiedler.

FACTORES DE LA SITUACIÓN	SITUACIÓN FAVORABLE	SITUACIÓN DESFAVORABLE
Poder de posición del líder	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor poder del líder. • Mucha autoridad formal • Nivel alto en la jerarquía 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor poder del líder • Poca autoridad formal. • Nivel bajo en la jerarquía
Estructura de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura, rutinaria y programada. • Fácil de desempeñar, de ejecutar y de aprender 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea no estructurada, variada y no programada. • Difícil de desempeñar, de ejecutar y de aprender.
Relaciones entre el líder y el subordinado	<ul style="list-style-type: none"> • Buena relación entre el líder y los miembros del grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Mala relación entre el líder y los miembros del grupo

Fuente: (Chiavenato, p.356).

- **Teoría del liderazgo por etapas de House**

La teoría del Liderazgo por etapas de House (Robert House), conocida como Teoría del camino y la meta o Teoría dirigida a los objetivos, en la que Chiavenato (2009), trata de demostrar la influencia que el líder ejerce en la percepción de las metas de trabajo de los subordinados. Dicha influencia está determinada por las metas de desarrollo personal y los caminos que utiliza para poder alcanzarlas. La responsabilidad del líder es parte fundamental de la motivación de los subordinados con el objetivo de alcanzar las metas individuales y organizacionales (p. 359).

Según esta teoría, las actitudes, la satisfacción, el comportamiento y el esfuerzo de una persona en el trabajo se pueden prever con base en los siguientes aspectos: expectativas y preferencia de las personas por resultados.

En este enfoque House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo

- Liderazgo directivo. Cuando el líder explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas.
- Liderazgo solidario. El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable. Se asemeja a la consideración.
- Liderazgo orientado a los resultados. El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos.
- Liderazgo participativo. Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones.

Asimismo, esta teoría sostiene que: “los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos” (Lupano & Castro, 2013).

Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard.

(Extensión de las teorías bidimensionales o rejillas).

El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez, por tanto, se proponen cuatro estilos de liderazgo:

- Estilo de contar. Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación.
- Estilo de vender. Es mejor para los subalternos poco o medianamente preparados.

- Estilo participativo. Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.
- Estilo delegador. El estilo participativo es el más indicado para el personal que posee buena preparación.

(Lupano & Castro, 2013), establece otras teorías situacionales:

Teoría de los sustitutos del liderazgo.

Kerr y Jermier (1978, en Lupano & Castro, 2013) postulan que existen determinados factores contextuales que hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulte innecesario. Algunos de esos factores son: experiencia y capacidad de los subordinados, claridad de las tareas o estructuración de la organización. Estos factores funcionan como neutralizadores del liderazgo, convirtiéndolo en prescindible.

Teoría de la decisión normativa.

En esta teoría tenemos los aportes de Vroom y Yetton (1973) citados en (Lupano & Castro, 2013) que proponen algunos procedimientos para tomar decisiones, las mismas que terminan en instrucciones efectivas. Estos procedimientos tienen que ver con las decisiones autocráticas del líder, decisiones autocráticas posteriores a recolectar información adicional, consultas individuales, consultas con el grupo y las decisiones grupales.

Teoría de los recursos cognitivos.

Esta teoría estuvo elaborada por Fiedler & García (1987) quién basó su aporte en la evaluación de algunas variables situacionales: estrés interpersonal, compartir e intercambio de ideas de manera grupal y caracterización de las actividades. Estas variables son evaluadas puesto que influyen en algunos elementos cognitivos como la inteligencia,

experiencia y pericia técnica que perjudican el desempeño del grupo (Lupano & Castro, 2013).

Teoría de la interacción: líder- ambiente- seguidor.

Para Wofford (1982, en Lupano & Castro (2013) la conducta del líder produce efectos sobre el desempeño de los subordinados y están mediatizados por cuatro variables: habilidad para realizar las tareas, motivación hacia las tareas, roles claros y apropiados, y presencia o ausencia de limitaciones ambientales.

Yuri & Van Fleet (1992) citado por (Lupano & Castro, 2013) considera que las teorías situacionales presentan ciertas limitaciones, pues son muy generales siendo difícil someterlas a pruebas empíricas exigentes.

2.4 Definición de términos básicos

- **Competencias:** Conjunto de cualidades internas y diversas que operan de manera integral como base para la demostración evidente de un desempeño exitoso en un contexto específico (Saravia G, 2011).
- **Desempeño académico:** El desempeño académico del estudiante como un output y los insumos a su disposición (libros, condiciones de infraestructura, recursos didácticos etcétera) y las variables de contexto como su situación y características socioeconómicas como inputs.
- **Estilos de liderazgo:** Es la manera particular de establecer las relaciones interpersonales encaminadas al logro de una o varias metas, desarrollando una actitud de servicio en beneficio de la colectividad (González G & González C, 2012).
- **Identidad profesional docente:** Mecanismo mediante el cual los profesores se reconocen a sí mismos y son reconocidos por otros como miembros de una determinada categoría social, la categoría de los profesores.

- **Labor científica:** Labor que realiza el docente con alto nivel de competencias técnicas: manejo de conceptos, técnicas y procedimientos que aplica en el proceso de investigación (Pirela de Faría & Prieto de Alizo, 2006).
- **Labor social:** La labor social se encuentra referida a la planificación del trabajo docente, así como a la puntualidad desarrollada por el docente en el desarrollo de sus actividades académicas.
- **Liderazgo Laissez faire:** Cuando el líder permite que cada persona decida el tipo de intervención o colaboración que quiere adoptar, basándose en el principio de la autorregulación de la dinámica personal (González G & González C, 2012).
- **Liderazgo transaccional:** El liderazgo transaccional implica sólo una interrelación entre líderes y seguidores (Chiavenato, 2009).
- **Liderazgo transformacional:** Es aquel liderazgo basado principalmente en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores (Chiavenato, 2009).
- **Liderazgo:** Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, donde se establece un sistema intercomunicacional con los colaboradores, a fin de conseguir las metas organizacionales (Chiavenato, 2006, pág. 56).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre los estilos de liderazgo con la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.

- Existe relación entre el liderazgo transaccional y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.
- Existe relación entre el liderazgo laissez faire y la identidad del docente universitario vinculados a la Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Item	Escala
Var. 1. Liderazgo docente	Proceso de interacción que, de manera organizada y sistematizada, se establece entre los miembros de un grupo	Actividad en donde ciertas personas ejercen su poder de manera transformacional con carisma, inspiración, consideración y estimulación con influencias de recompensa y en libertad.	Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma e influencia • Consideración • Estimulación intelectual 	1,2,8,10, 12,15,17, 19,21, 23,24,25, 27,28	Ordinal
			Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa. 	3,4,7,9,14, 18,22,29	Ordinal
			Liderazgo Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> • Laissez Faire. 	5,6,11, 13,16,20	Ordinal
Var. 2. Identidad del docente	Conjunto de representaciones relacionadas con la docencia que un profesor tiene de sí mismo, y que son bastante estables en el tiempo y bien delimitadas en cuanto a su contenido.	Reconocimiento de experiencia y cualidades personales de un docente universitario por otros miembros universitarios establecido en lo que respecta a su investigación y desempeño académico y social.	Labor científica	<ul style="list-style-type: none"> • El saber del área de conocimiento • La investigación en el aprendizaje 	1,2,3, 4,14,15, 17,22	Ordinal
			Desempeño académico	<ul style="list-style-type: none"> • Relación • Mediador • Estrategias y recursos • Calidad de la evaluación 	5,6,7,9, 10,12,16, 17,19,21, 22,	Ordinal
			Labor social	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Puntualidad 	8,11,13, 18,20	Ordinal

Los cuestionarios se adaptaron de:

- Identidad docente de Ganga-Contreras, F., Villegas, F. V., Pedraja-Rejas, L., & Rodríguez-Ponce, E. (2016); Saravia, S. (2004).
- Liderazgo docente: Cortés, E., Campos, M. y Moreno, M. (2014) y Vásquez-Alva, D. (2012); Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación de acuerdo a su tipo de estudio en razón de los propósitos y la naturaleza del problema se encuentra clasificada dentro de la investigación básica y se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinadas situaciones concretas y las consecuencias prácticas que de ella se deriven.

Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio, se propone una investigación relacional, de corte transversal dado que estudia la exposición de variables no manipuladas experimentalmente, así como la influencia o relación no causal de las variables de estudio en un momento dado sin conocer la secuencia temporal de las mismas.

Método de la investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método deductivo, los planteamientos teóricos presentados en el estudio fueron las bases para realizar la investigación, proporcionando información sobre el problema estudiado: la relación entre el liderazgo

docente y su identidad. Se utilizará el método deductivo con el objeto de partir de aspectos generales de la investigación para llegar a situaciones particulares.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue de carácter no experimental, de tipo transversal que tuvo como objetivo caracterizar una situación concreta, indicando sus rasgos y peculiaridades. La obtención de los datos con aplicación de cuestionarios se realizó una sola vez en la unidad de análisis indagando la situación real de las variables 1 y 2. Los parámetros estadísticos correspondiente se establecieron luego de analizar la calidad de los datos mediante el Data Analysis and Statistical Software for Professionals (STATA) v15, SPSS v25 y Microsoft Excel 2016.

Mediante el análisis de los datos para establecer las pruebas de hipótesis se estableció un modelo que permitió correlacionar las variables en estudio (análisis multivariado).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por estudiantes de las escuelas de Ingeniería Química e Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho. En total fueron 315 estudiantes desde el sexto al décimo ciclo de estudios.

Tabla 9.

Población por ciclo de los estudiantes de ingeniería de la UNJFSC, 2017

CICLO DE ESTUDIOS	VI	VII	VIII	IX	X	TOTAL
Ingeniería Química	29	30	29	24	25	137
Ingeniería Metalúrgica	34	39	44	24	37	178
TOTAL						315

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2 Muestra

La muestra de estudio correspondió a las denominadas muestras probabilísticas estratificadas, proporcionales, por lo que, el tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula que tiene en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confianza y el margen de error. Es una fórmula para proporciones.

Fórmula

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{E^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Datos:

N	= Tamaño de la población	: 315 alumnos
n	= Tamaño necesario de la muestra	: 173 alumnos
Z	= Nivel de confianza (Z) 95%	: 1.96
p	= Probabilidad de que el evento ocurra	: 0.50
q	= Probabilidad de que el evento no ocurra	: 0.50
E	= Error seleccionado	: 5 %

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{315 * 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(315 - 1) + 1.96_{\alpha}^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 173$$

Tipo de muestreo.

Después de calcular el tamaño de la muestra (173), se utilizó el tipo de muestreo probabilístico estratificado proporcional ya que el tamaño de cada estrato se ha fijado teniendo en cuenta la población de estudiantes de cada escuela.

El cálculo del factor proporción

$$f = n/N$$

$$f = 173/315$$

$$f = 0.549$$

Tabla 10.

Muestra estratificada proporcional de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC.

Estratos de la población de estudiantes	Tamaño de la población de cada estrato (Escuela)	Determinación del tamaño de los estratos muestrales	Estratos de la muestra
Ingeniería Química	137	$137 * 0.549$	75
Ingeniería Metalúrgica	178	$178 * 0.549$	98
Total	315	-	173

Fuente: OFSI UNJFSC 2017. Elaboración propia

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnicas.

En la presente investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos. Su finalidad fue recabar datos para caracterizar relaciones entre variables para nuestro problema de investigación. Esta técnica se trasladó al uso de un instrumento de medición denominado cuestionario.

Instrumentos.

El instrumento que se empleó en la recolección de la información fue el cuestionario tipo Likert de cinco escalas, el cual fue sometido a validez de contenido a través de la técnica del juicio de expertos, asimismo fue sometido a una prueba piloto para determinar la confiabilidad del mismo, donde se pudo confirmar que el instrumento es válido y confiable.

En la elaboración de los instrumentos se tuvo en cuenta evitar los errores sistemáticos y los aleatorios.

Fuentes de información.

Fuentes primarias. - Los datos se obtuvieron de los estudiantes de las escuelas de Ingeniería Química y Metalúrgica.

Fuentes secundarias. Las fuentes secundarias fueron los libros especializados en la temática de liderazgo, identidad docente, competencias docentes entre otros.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Luego de aplicar los instrumentos y obtener los datos, para su procesamiento se elaboró la base de datos de acuerdo a la matriz de codificación de variables. El procesamiento estadístico se llevó a cabo en el programa STATA 15.0, SPSS v25 y Microsoft Excel 2016. Para determinar la correlación se empleó el coeficiente de Spearman y análisis multivariado (Modelo estructural en el que se plasmó las relaciones causales de las variables, dimensiones e ítem de los Estilos de liderazgo e Identidad del docente universitario derivadas del análisis multivariado).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Propiedades psicométricas del instrumento

Muchas investigaciones han desarrollado diversos instrumentos para obtener información de los estilos de liderazgo, así como para la identidad, el desempeño y calidad del docente universitario. Para esta investigación se ha considerado y adaptado como parte de la encuesta diversos estudios: Para la identidad docente los estudios de Ganga-Contreras; Villegas; Pedraja-Rejas & Rodríguez-Ponce (2016); Saravia, S. (2014). Para los estilos de liderazgo docente los estudios de Cortés; Campos & Moreno (2014); Vásquez Alva (2012); así como de Vega-y-Zavala (2012). El cuestionario de Estilos de liderazgo se compone de 29 ítems, que miden tres dimensiones: Liderazgo transformacional (14 ítems), liderazgo transaccional (9 ítems) y liderazgo Laissez faire (6 ítems). Con respecto al cuestionario de Identidad docente la encuesta ha sido elaborada en base a 24 ítems, que miden tres dimensiones: labor científica (8 ítems), desempeño académico (11 ítems) y labor social (5 ítems).

La encuesta fue aplicada a estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica (FIQyM) con sus dos escuelas de Ingeniería Química e Ingeniería Metalúrgica,

la que fue elaborada en base a la escala de Likert de 5 puntos que va desde nunca (0) hasta frecuentemente (5).

Para evaluar la concordancia o fiabilidad de los resultados. Se aplicó una prueba piloto a 20 estudiantes de una escuela con similares características a la población en estudio, estimándose para el instrumento de la variable Estilos de liderazgo un coeficiente Alfa de Cronbach de .901; mientras que el instrumento de la variable Identidad docente el Alfa de Cronbach fue de .829, en ambos casos su fiabilidad es buena (Tabla 1).

Tabla 11.

Estadísticas de Fiabilidad del instrumento.

Variable	Casos	Elementos (ítems)	Alfa de Cronbach
Estilos de liderazgo.	20	29	.9218
Identidad del docente	20	24	.8294

Fuente: Elaboración propia.

Juicio de expertos:

Validez de instrumentos

Para determinar la validez de contenido de los instrumentos, estos fueron sometidos a evaluación mediante un panel de expertos.

Validación del instrumento de la variable Estilos de liderazgo docente

La validez de contenido del instrumento (cuestionario) Estilos de liderazgo e Identidad docente se realizó mediante un juicio de expertos con trayectoria en el tema, quienes valoraron el cuestionario correspondiente a la variable en estudio (tabla 12 y tabla 13).

Tabla 12.

Validez de contenido: Instrumento-cuestionario de la variable Estilos de liderazgo.

EXPERTO	GRADO	PUNTUACIÓN
EXPERTO 1	Doctor	98.00
EXPERTO 2	Doctor	97.20
EXPERTO 3	Doctor	98.00
EXPERTO 4	Doctor	97.40
		97.65

Fuente: Juicio de expertos

Tabla 13.

Validez de contenido: Instrumento-cuestionario de la variable Identidad docente.

EXPERTO	GRADO	PUNTUACIÓN
EXPERTO 1	Doctor	99.00
EXPERTO 2	Doctor	98.80
EXPERTO 3	Doctor	98.00
EXPERTO 4	Doctor	99.20
		98.75

Fuente: Juicio de expertos

Análisis descriptivo de variables demográficas.

Se muestran los estadísticos descriptivos (total, porcentaje, media, desviación estándar, varianza, coeficiente de variabilidad, valor máximo y mínimo) de forma general de las variables edad y sexo, tal como se aprecia en tabla 14.

Sexo, edad y escuelas.

Tabla 14.

Análisis de variables demográficas del alumnado de la FIQyM, según sexo y edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo			
- Mujeres	76	43.93	43.93
- Hombres	97	56.07	100
Total	173	100.00	
Edad			
18 – 20 años	71	41.04	41.04
21 – 23 años	91	52.60	93.64
24 – 26 años	10	5.78	99.42
27 a más años	1	0.58	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia

En tabla 14 se presentan los análisis de frecuencia del sexo del alumno. El 43,93% (76) de alumnos fueron mujeres mientras que el 56,07% (97) fueron hombres. A nivel de la edad, corresponde el 52,60% (91) entre 21 – 23 años como el más alto porcentaje y el 0,58% (1) entre los alumnos de 27 a más años como más bajo porcentaje.

Tabla 15.

Estadísticas descriptivas por edad, escuela y sexo

Escuela	N	Media	DS	S	CV	máx	min
<i>Ingeniería Química</i>							
Mujeres	43	21.256	1.957	3.909	0.093	29	18
Hombres	32	21.000	1.545	2.388	0.074	24	18
	75	21.147	1.799	2.973	0.085	29	18
<i>Ingeniería Metalúrgica</i>							
Mujeres	33	20.394	1.952	2.387	0.096	25	18
Hombres	65	20.938	1.836	3.371	0.088	26	18
	98	20.755	1.884	3.478	0.091	26	18
	173	20.925	1.852	3.278	0.088	29	18

Fuente: Elaboración propia.*Nota:* DS=Desviación estándar; S=varianza; CV=coeficiente de variación.

En tabla 15, se observa que la media de edad en la escuela de Ingeniería Química es de 21.147 (75) y la DS (1.799), mientras que en la escuela de Ingeniería Metalúrgica la media de edad es 20.755 (98) y la DS (1.884). Por lo que la media edad en la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica es de 20.925 y la DS (1.852).

Tabla 16.

Estadísticas descriptivas por ítems, variable Estilos de liderazgo.

ítem	Obs.	Mín.	Máx.	M	Desv. Error	DS.	S
L1	173	1	5	3.28	0.069	0.912	0.832
L2	173	1	5	3.19	0.071	0.936	0.876
L3	173	1	5	3.35	0.068	0.901	0.811
L4	173	1	5	3.21	0.070	0.917	0.840
L5	173	1	5	2.76	0.083	1.098	1.205
L6	173	1	5	3.00	0.079	1.045	1.093
L7	173	1	5	3.43	0.075	0.983	0.967
L8	173	1	5	3.37	0.070	0.922	0.851
L9	173	1	5	3.29	0.069	0.907	0.823
L10	173	1	5	3.36	0.069	0.908	0.824
L11	173	1	5	3.23	0.071	0.936	0.876
L12	173	1	5	3.28	0.073	0.956	0.913
L13	173	1	5	3.20	0.078	1.032	1.066
L14	173	1	5	3.13	0.077	1.009	1.019
L15	173	1	5	3.13	0.064	0.842	0.709
L16	173	1	5	2.95	0.081	1.061	1.126
L17	173	1	5	3.27	0.071	0.935	0.873
L18	173	1	5	3.27	0.075	0.989	0.978
L19	173	1	5	3.26	0.073	0.962	0.926
L20	173	1	5	3.12	0.077	1.011	1.021
L21	173	1	5	3.47	0.077	1.009	1.018
L22	173	1	5	3.39	0.071	0.931	0.867
L23	173	1	5	3.26	0.078	1.021	1.042
L24	173	1	5	3.24	0.080	1.055	1.112
L25	173	1	5	3.26	0.078	1.021	1.042
L26	173	1	5	3.18	0.080	1.057	1.117
L27	173	1	5	3.16	0.074	0.975	0.950
L28	173	1	5	3.13	0.079	1.038	1.077
L29	173	1	5	3.19	0.081	1.069	1.144
Total	173						

Nota: Mín= Valor mínimo; Máx= Valor máximo; M= Media; DS= Desviación estándar
S=Varianza.

Los resultados indican que el ítem L21 (Ante problemas del alumnado, el docente presenta diversidad de comentarios que enriquecen el aprendizaje) de la variable Identidad docente obtiene una mayor puntuación ($\mu=3.47$; $DS=1.009$) y con menor puntuación ($\mu=2.76$; $DS=1.098$) el ítem L5 (El docente durante el desarrollo de los temas en clase los expone con claridad).

Tabla 17.

Estadísticas descriptivas por ítems, variable Identidad docente.

ítem	Obs	Mín.	Máx.	M	error	DS	S
I1	173	1	5	3.17	0.081	1.068	1.140
I2	173	1	5	3.34	0.072	0.942	0.887
I3	173	1	5	3.43	0.073	0.966	0.932
I4	173	1	5	3.27	0.075	0.983	0.966
I5	173	1	5	3.35	0.071	0.932	0.869
I6	173	1	5	3.25	0.082	1.079	1,165
I7	173	1	5	3.36	0.079	1.045	1,092
I8	173	1	5	3.43	0.073	0.959	0.921
I9	173	1	5	3.31	0.087	1.148	1.318
I10	173	1	5	3.36	0.080	1.056	1.115
I11	173	1	5	3.33	0.080	1.057	1.118
I12	173	1	5	3.31	0.081	1.070	1.144
I13	173	1	5	3.24	0.080	1.050	1.104
I14	173	1	5	3.23	0.073	0.965	0.931
I15	173	1	5	3.24	0.078	1.022	1.045
I16	173	1	5	3.47	0.085	1.124	1.262
I17	173	1	5	3.29	0.075	0.988	0.977
I18	173	1	5	3.38	0.080	1.053	1.109
I19	173	1	5	3.21	0.070	0.917	0.840
I20	173	1	5	3.06	0.081	1.063	1.130
I21	173	1	5	3.18	0.072	0.951	0.904
I22	173	1	5	3.21	0.074	0.974	0.948
I23	173	1	5	3.23	,077	1.012	1.024
I24	173	1	5	3.37	,077	1.012	1.025
N	173						

Nota: Min= Valor mínimo; Máx= Valor máximo; M= Media; DS= Desviación estándar
S=Varianza

Los resultados de tabla 17, indican que el ítem I16 (El docente permanece en el aula) de la variable Identidad docente obtiene una mayor puntuación ($\mu=3.47$; $DS=1.124$) y con menor puntuación ($\mu=3.06$; $DS=1.063$) el ítem I20 (El desempeño del docente me motiva para aprender otro idioma).

Tabla 18.

Estadísticas descriptivas por dimensiones de las variables Estilos de liderazgo e identidad docente.

Variables	Observ.	Media	Desv. Desviación	95% IC	
				Inferior	Superior
<i>Estilos de Liderazgo</i>					
Liderazgo transformacional	173	45.66	7.98	44.47	46.86
Liderazgo transaccional	173	29.44	5.29	28.65	30.23
Liderazgo laissez faire	173	18.26	3.48	17.74	18.78
<i>Identidad docente</i>					
Desempeño académico	173	36.39	7.48	35.27	37.51
Labor científica	173	26.18	5.62	25.34	27.02
Labor social	173	16.18	3.00	15.73	16.64

Nota: IC= Intervalo de confianza

Los resultados de tabla 18, precisan que con relación a la variable Estilos de liderazgo, la dimensión que obtiene una mayor puntuación es el Liderazgo transformacional ($\mu = 45.66$; $DS = 7.98$) y la dimensión con menor puntuación es el Liderazgo Laissez Faire ($\mu=18.26$; $DS=3.48$). En la variable Identidad docente, la dimensión que obtiene una mayor puntuación es Desempeño académico ($\mu=36.39$; $DS=7.48$) y con menor puntuación es Labor social ($\mu=16.18$; $DS=3.00$).

Análisis de la variable Estilos de liderazgo.

Tabla 19.

Resultado global de Estilos de Liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	2.89	2.89
Medio	141	81.50	84.39
Alto	27	15.61	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

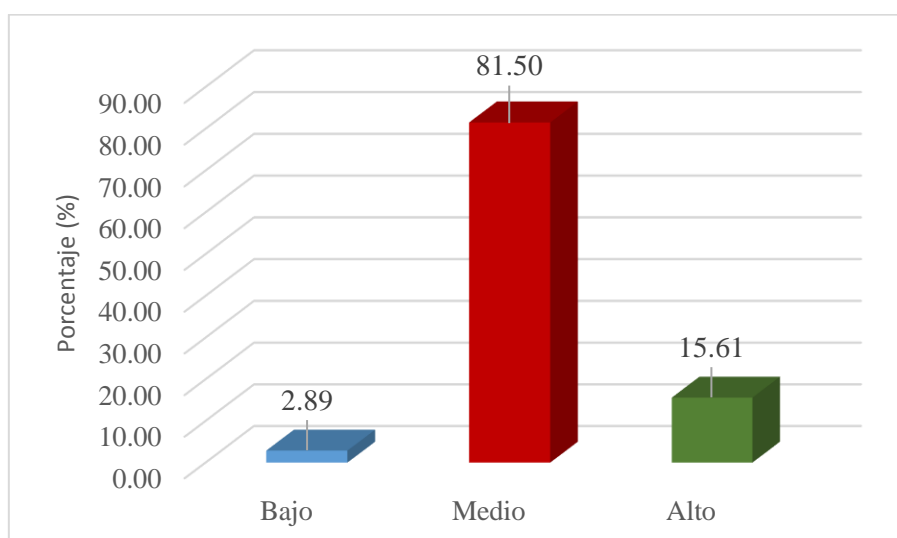


Figura 5. Estilos de liderazgo, nivel según opinión de alumnos.

En tabla 19 y figura 5 se aprecian los valores de la variable Estilos de liderazgo. De los 173 datos observados el 81.50% de los estudiantes calificó a los Estilos de liderazgo en un nivel medio, el 15.61% lo calificó como un nivel alto y el 2.89% como nivel bajo.

Dimensiones de la variable Estilos de liderazgo.

Las dimensiones de la variable Estilos de liderazgo son: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez Faire.

Dimensión Liderazgo transformacional

Tabla 20.

Resultado global de la dimensión Liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	4.62	4.62
Medio	123	71.10	75.72
Alto	42	24.28	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

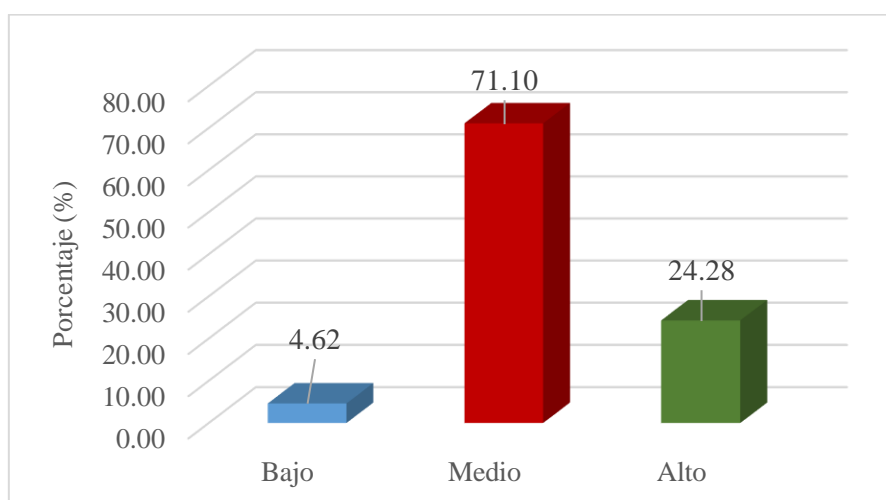


Figura 6. Dimensión Liderazgo transformacional, según opinión de alumnos.

En tabla 20 y figura 6 se aprecian los valores de la variable Estilos de liderazgo dimensión Liderazgo transformacional. De los 173 datos observados el 71.10% de los estudiantes calificó la dimensión Liderazgo transformacional en un nivel medio, el 24.28% en un nivel alto y el 4.62% como nivel bajo.

Indicadores de la dimensión Liderazgo transformacional

Indicadores: Carisma e influencia, consideración y estimulación intelectual.

Tabla 21.

Resultado global del indicador Carisma e Influencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	8.09	8.09
Medio	106	61.27	69.36
Alto	53	30.64	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

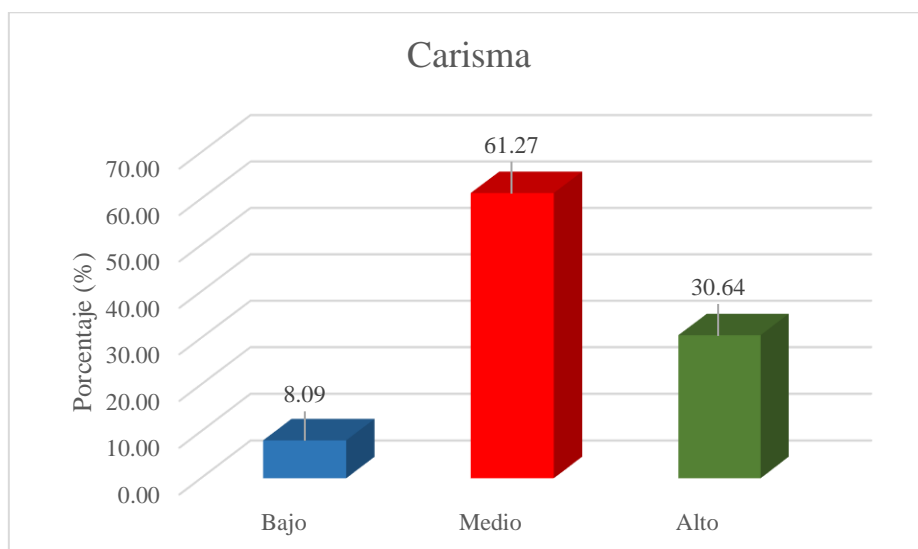


Figura 7. Indicador Carisma e Influencia, según opinión de alumnos.

En tabla 21 y figura 7 se aprecian los valores del indicador Carisma e influencia (variable Estilos de liderazgo, dimensión Liderazgo transformacional). De los 173 datos observados el 61.27% de los estudiantes valora el carisma e influencia del docente en un nivel medio, un 30.64% en un nivel alto y el 8.09% como nivel bajo.

Tabla 22.

Resultado global del indicador Consideración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	26	15.03	15.03
Medio	114	65.90	80.92
Alto	33	19.08	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

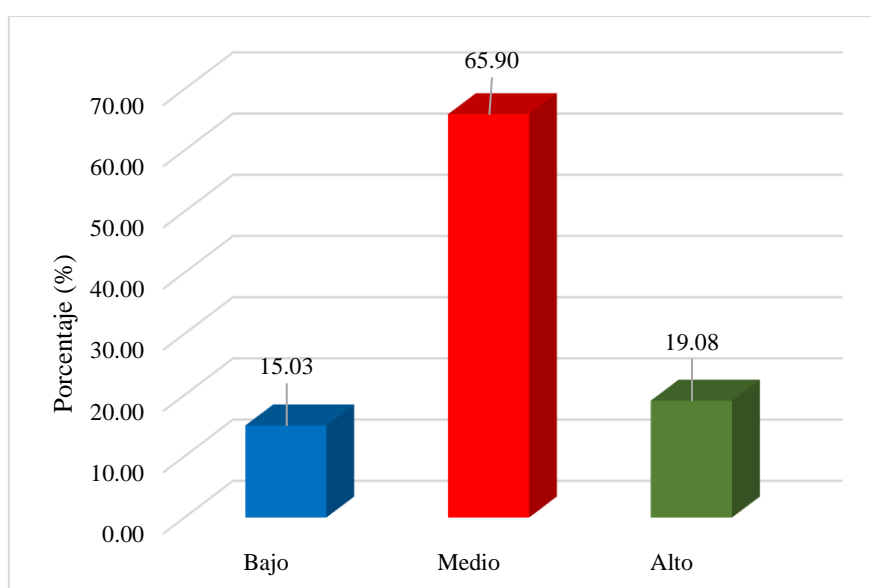


Figura 8. Indicador Consideración, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 22 y figura 8 se aprecian los valores del indicador Consideración (variable Estilos de liderazgo, dimensión Liderazgo transformacional), de los 173 datos observados el 65.90% de los estudiantes valora la Consideración del docente en un nivel medio, un 19.08% de nivel alto y el 15.03% como nivel bajo.

Tabla 23.

Resultado global del indicador Estimulación Intelectual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	6.94	6.94
Medio	119	68.79	75.72
Alto	42	24.28	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

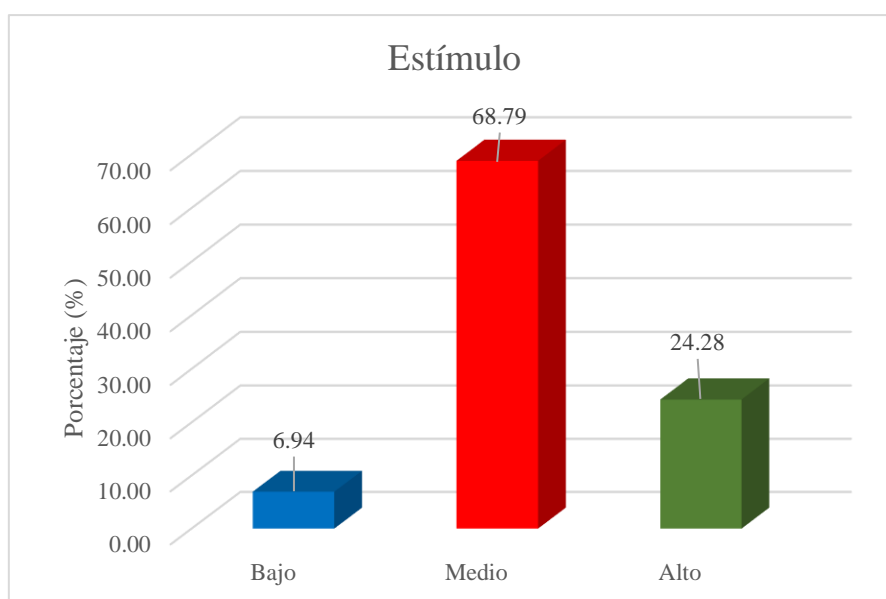


Figura 9. Indicador Estimulación Intelectual, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 23 y figura 9 se aprecian los valores del indicador Estimulación intelectual (variable Estilos liderazgo, dimensión Liderazgo transformacional), de los 173 datos observados el 68.79 % de los estudiantes valora la Estimulación intelectual del docente en un nivel medio, un 24.28 % como un nivel alto y el 6.94% como nivel bajo.

Dimensión Liderazgo transaccional.

Según lo establecido en el estudio la dimensión Liderazgo transaccional tiene un solo indicador.

Tabla 24.

Resultado global de la Dimensión Liderazgo transaccional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	13	7.51	7.51
Medio	125	72.25	79.77
Alto	35	20.23	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

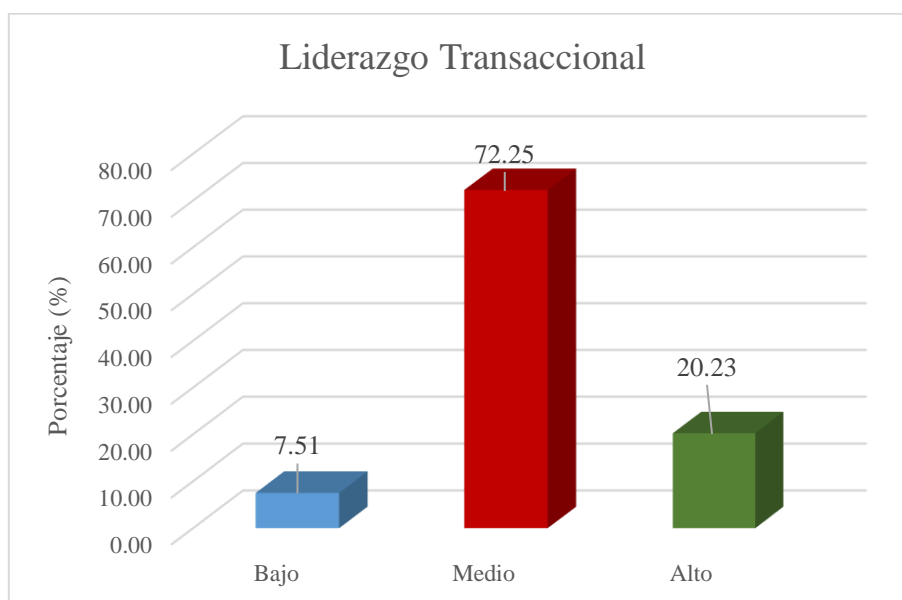


Figura 10. Dimensión Liderazgo transaccional, según opinión de alumnos.

En tabla 24 y figura 10 se aprecian los valores de la dimensión Liderazgo transaccional (variable Estilos de liderazgo), de los 173 datos observados el 72.25% de los estudiantes calificó la dimensión Liderazgo transaccional en un nivel medio, el 20.23% como un nivel alto y el 7.51% como nivel bajo.

Dimensión Liderazgo Laissez Faire.

De acuerdo al estudio la dimensión es equivalente al indicador

Tabla 25.

Resultado global de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	12.72	12.72
Medio	135	78.03	90.75
Alto	16	9.25	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Estilos de Liderazgo (n = 173).

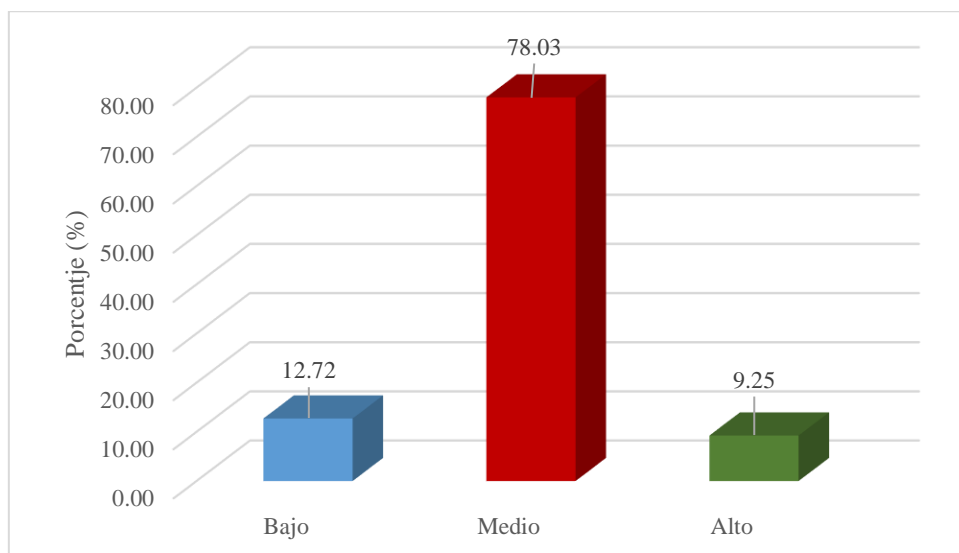


Figura 11. Dimensión Liderazgo Laissez Faire, según opinión de alumnos.

En tabla 25 y figura 11 se aprecian los valores de la dimensión Liderazgo Laissez Faire (variable Estilos de liderazgo), de los 173 datos observados el 78.03% de los estudiantes calificó la dimensión Liderazgo transaccional en un nivel medio, el 12.72% como un nivel bajo y el 9.25% como nivel alto.

Resultados de la variable Identidad docente

Tabla 26.

Resultado global de la variable Identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	5.20	5.20
Medio	115	66.47	71.67
Alto	49	28.32	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

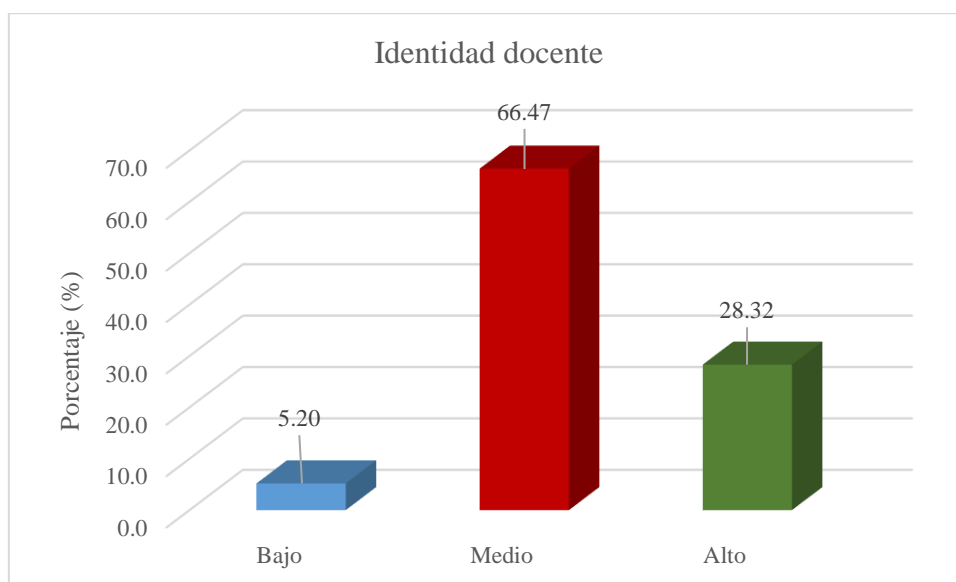


Figura 12. Variable Identidad docente, nivel según opinión de alumnos.

En tabla 26 y figura 12 se aprecia que, de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre la Identidad del docente, el 66.47% de los estudiantes los califica en un nivel medio, el 28.32% en un nivel alto, mientras que el 5.20% en un nivel bajo.

Resultado de las dimensiones de la variable Identidad docente.

Dimensiones: Labor científica, desempeño académico y labor social.

Dimensión Labor científica

Tabla 27.

Resultado global de la Dimensión Labor científica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	6.94	6.94
Medio	117	67.63	74.57
Alto	44	25.43	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

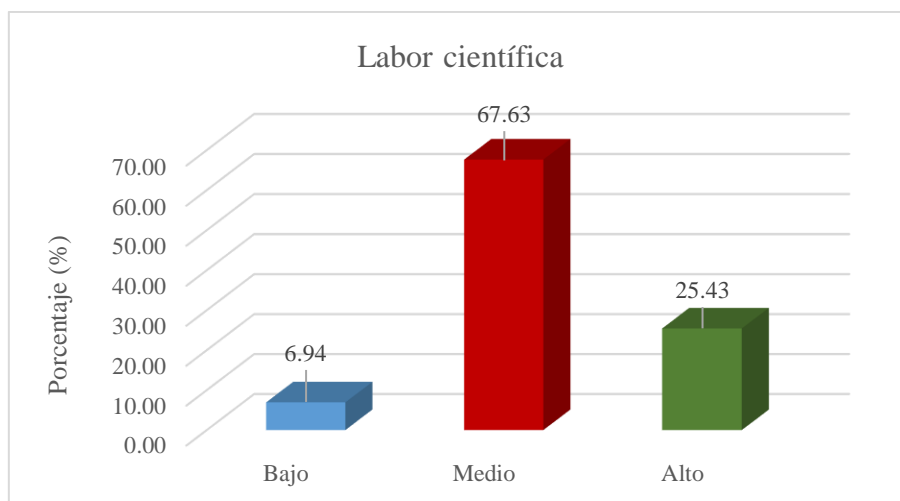


Figura 13. Dimensión Labor científica, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 27 y figura 13 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre la dimensión Labor científica (variable identidad docente), el 67.63% de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 25.43% en un nivel alto, mientras que el 6.94% en un nivel bajo.

Indicadores de la dimensión Labor científica

Indicadores: El saber del área de conocimiento y la investigación en el aprendizaje.

Tabla 28.

Resultado global del indicador el Saber del área de conocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	12.72	12.72
Medio	109	63.01	75.72
Alto	42	24.28	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

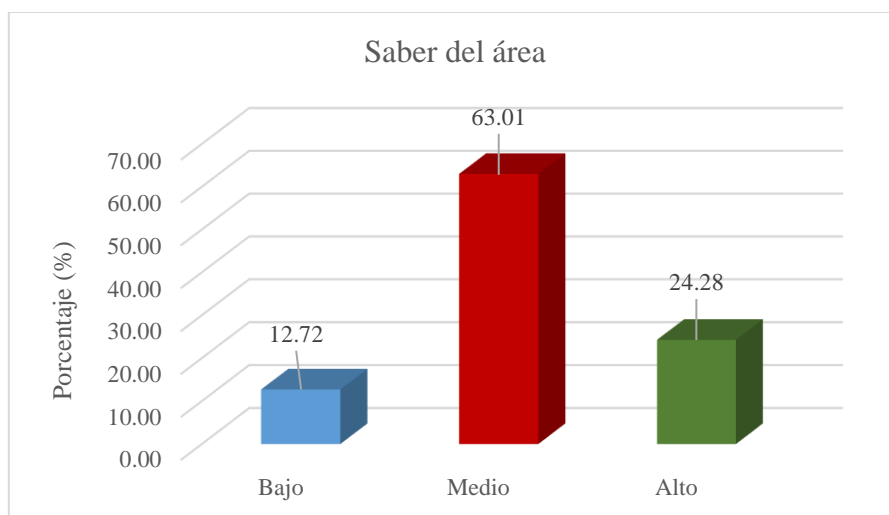


Figura 14. Indicador el Saber del área de conocimiento, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 28 y figura 14 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador el Saber del área de conocimiento (variable Identidad del docente, dimensión Labor científica), el 63.01% de los estudiantes los califica en un nivel medio, el 24.28% en un nivel alto, mientras que el 12.72% en un nivel bajo.

Tabla 29.

Resultado global del indicador Investigación en el aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	21	12.14	12.14
Medio	108	62.43	74.57
Alto	44	25.43	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

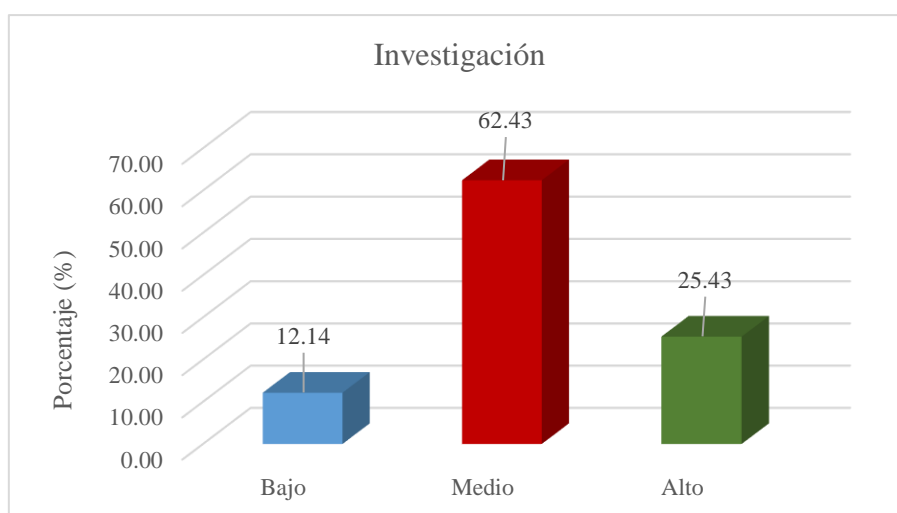


Figura 15. Indicador Investigación en el aprendizaje, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 29 y figura 15 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Investigación en el aprendizaje (variable Identidad del docente, dimensión Labor científica), el 62.43% de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 25.43% en un nivel alto, mientras que el 12.14% en un nivel bajo.

Dimensión Desempeño académico

Tabla 30.

Resultado global del Desempeño académico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	11	6.36	6.36
Medio	110	63.58	69.94
Alto	52	30.06	100.00
Total	173	100	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

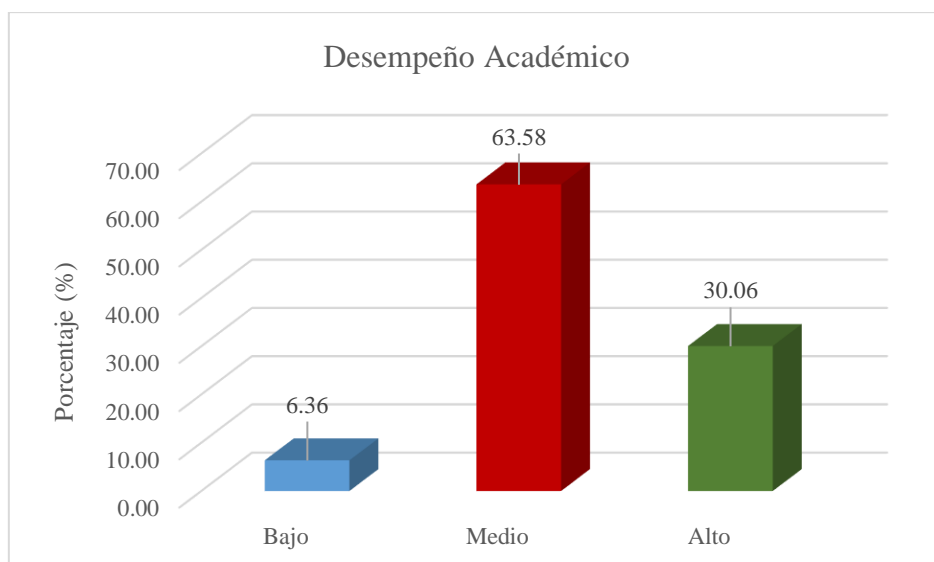


Figura 16. Dimensión Desempeño académico, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 30 y figura 16 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre la dimensión Desempeño académico (variable Identidad del docente), el 63.58% de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 30.06% los calificó en un nivel alto, mientras que el 6.36% en un nivel bajo.

Indicadores de la dimensión Desempeño académico

Indicadores: Relación, mediador, estrategias y recursos y calidad de la evaluación.

Tabla 31.

Resultado global del indicador Relación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	9.83	9.83
Medio	92	53.18	63.01
Alto	64	36.99	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

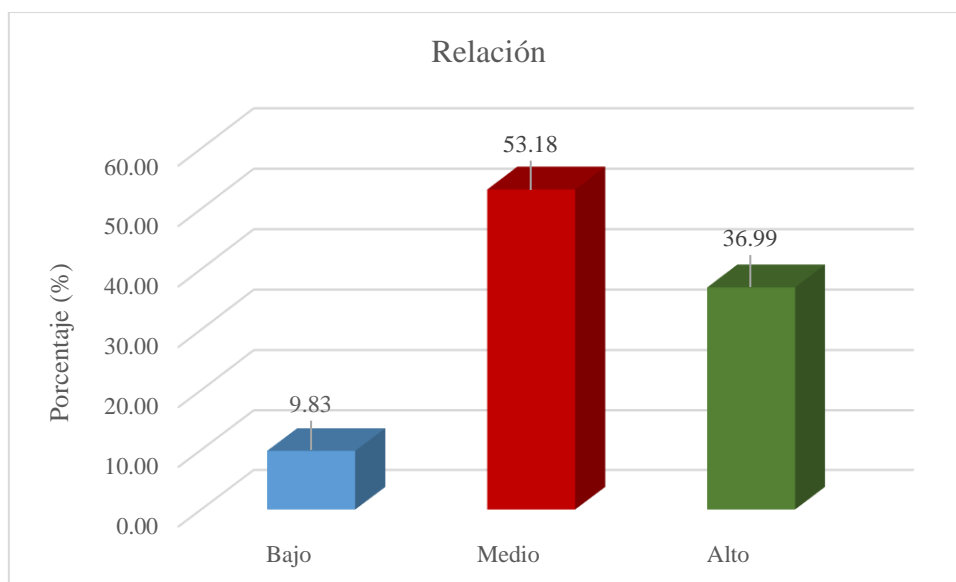


Figura 17. Indicador Relación, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 31 y figura 17 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Relación (variable identidad del docente, dimensión desempeño académico), el 53.18% de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 36.99% en un nivel alto, mientras que el 9.83% en un nivel bajo.

Tabla 32.

Resultado global del indicador Mediador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	25	14.45	14.45
Medio	95	54.91	69.36
Alto	53	30.64	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

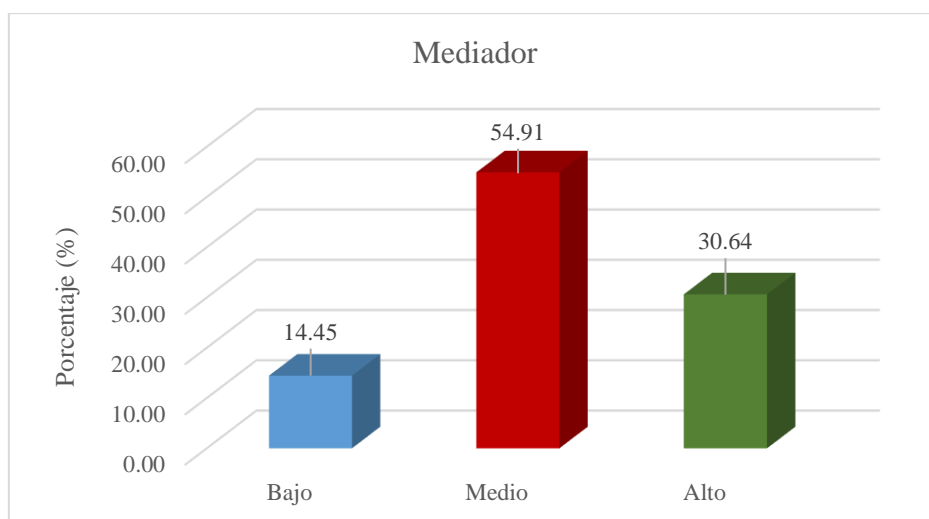


Figura 18. Indicador Mediador, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 32 y figura 18 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Mediador (variable Identidad del docente, dimensión Desempeño académico), el 54.91% de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 30.64% en un nivel alto, mientras que el 14.45% en un nivel bajo.

Tabla 33.

Resultado global del indicador Estrategias y recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	24	13.87	13.87
Medio	115	66.47	80.35
Alto	34	19.65	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

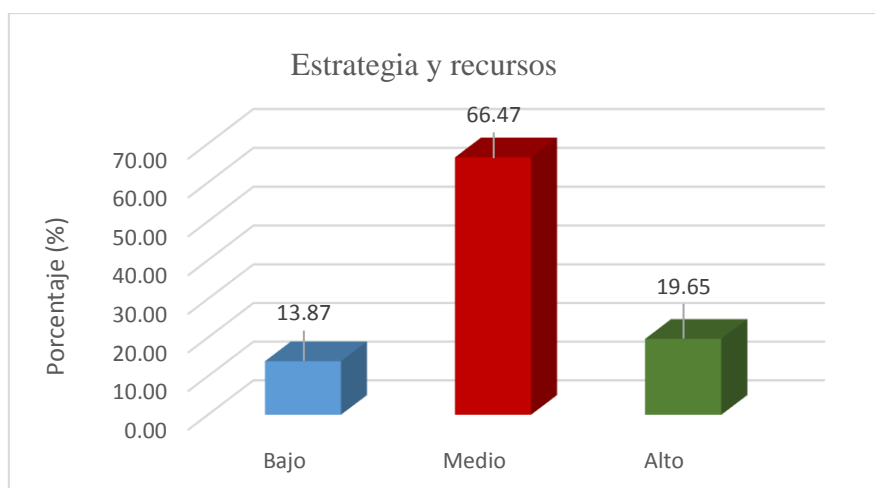


Figura 19. Indicador Estrategias y recursos, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 33 y figura 19 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Estrategias y recursos (variable Identidad del docente, dimensión Desempeño académico), el 66.47 % de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 19.65 % en un nivel alto, mientras que el 13.87% en un nivel bajo.

Tabla 34.

Resultado global del indicador Calidad de la evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	39	22.54	22.54
Medio	66	38.15	60.69
Alto	68	39.31	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

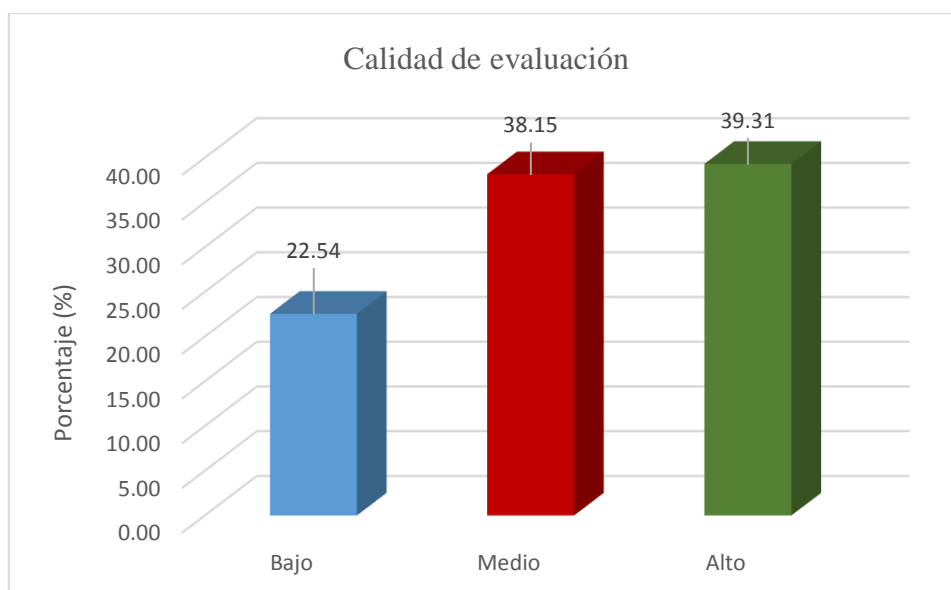


Figura 20. Indicador Calidad de la evaluación, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 34 y figura 20 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Calidad de la evaluación (variable Identidad del docente, dimensión Desempeño académico), el 39.31% de los estudiantes los califica en un nivel alto, el 38.15% en un nivel medio, mientras que el 22.54 % en un nivel bajo.

Dimensión Labor social

Indicadores de la dimensión Labor social

Indicadores: Planificación y Puntualidad.

Tabla 35.

Resultado global de la dimensión Labor social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	17	9.83	9.83
Medio	106	61.27	71.10
Alto	50	28.90	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

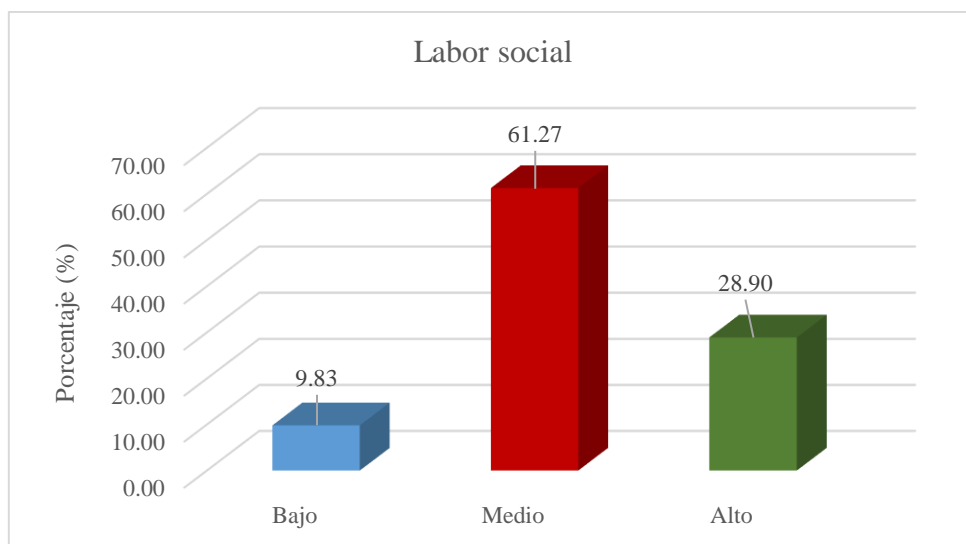


Figura 21. Dimensión Labor social, según opinión de alumnos.

En tabla 35 y figura 21 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre la dimensión Labor social (variable Identidad del docente), el 61.27 % de los estudiantes los califica en un nivel medio, el 28.90% en un nivel alto, mientras que el 9.83% en un nivel bajo.

Indicadores de la Dimensión Labor social.

Indicadores: Planificación y puntualidad.

Tabla 36.

Resultado global del indicador Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	30	17.34	17.34
Medio	99	57.23	74.57
Alto	44	25.43	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

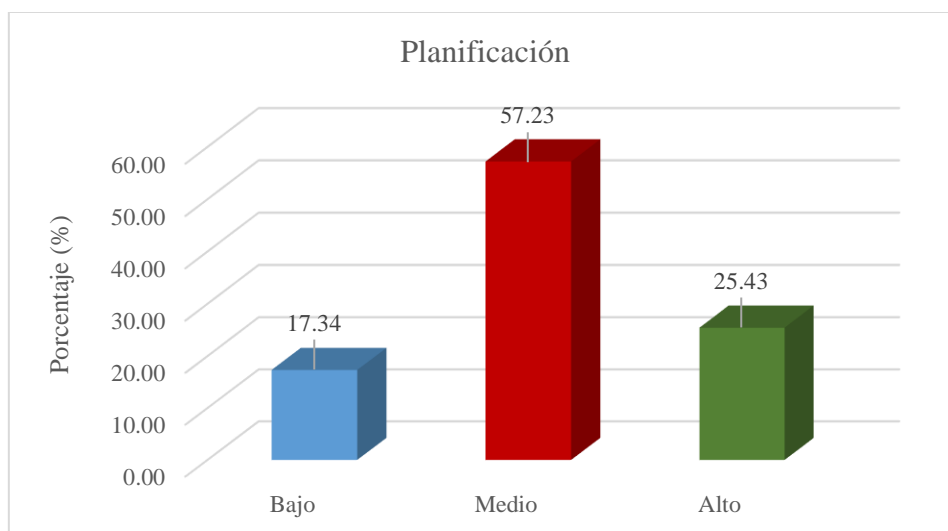


Figura 22. Indicador Planificación, según opinión del alumnado.

En tabla 36 y figura 22 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Planificación (variable Identidad del docente, dimensión Labor social), el 57.23 % de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 25.43% en un nivel alto, mientras que el 17.34% en un nivel bajo.

Tabla 37.

Resultado global del indicador Puntualidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	26	15.03	15.03
Medio	99	57.23	72.25
Alto	48	27.75	100.00
Total	173	100.00	

Fuente: Elaboración propia basado en la variable Identidad docente (n = 173).

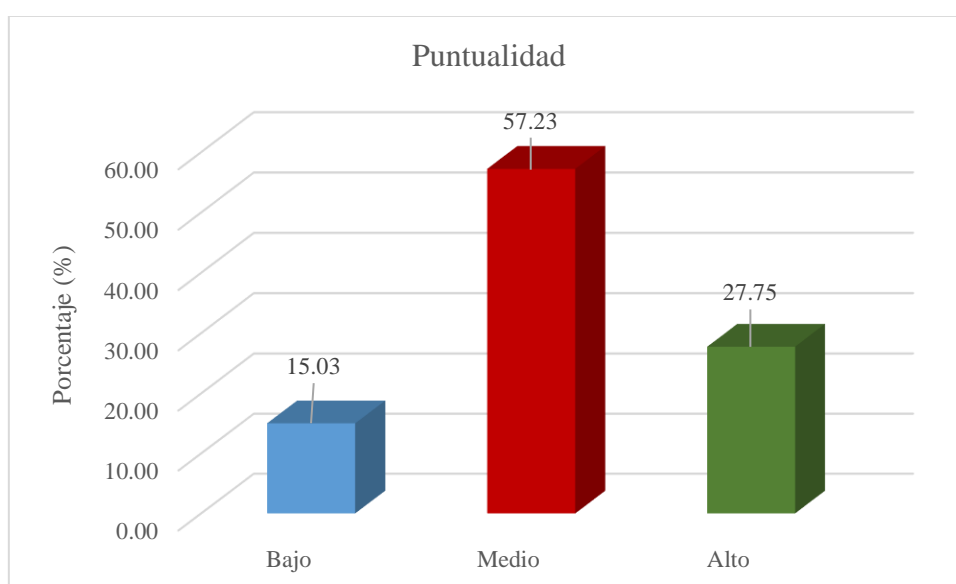


Figura 23. Indicador Puntualidad, nivel según opinión del alumnado.

En tabla 37 y figura 23 se aprecia que de los 173 datos observados según opinión de los alumnos sobre el indicador Puntualidad (variable Identidad del docente, dimensión Labor social), el 57.23 % de los estudiantes los calificó en un nivel medio, el 27.75% en un nivel alto y el 15.03% en un nivel bajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho = Los Estilos de liderazgo NO se relacionan con la Identidad docente.

Ha = Los Estilos de liderazgo SÍ se relacionan con la Identidad docente.

Estadística de prueba. La estadística de prueba se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 38.

Correlación Estilos de liderazgo e Identidad docente.

			Identidad docente	Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	Identidad docente	Coeficiente de correlación	1.000	.742**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	.742**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	173	173

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Regla de decisión: Siendo $p < .05$, se rechaza Ho

Decisión estadística y conclusión: Como el valor $p = .000$ y siendo $p < .05$, rechazamos Ho, concluyendo que entre la variable Estilos de liderazgo e Identidad docente existe una relación ($\rho = .742$) positiva fuerte, siendo estadísticamente significativa ($p = .000$).

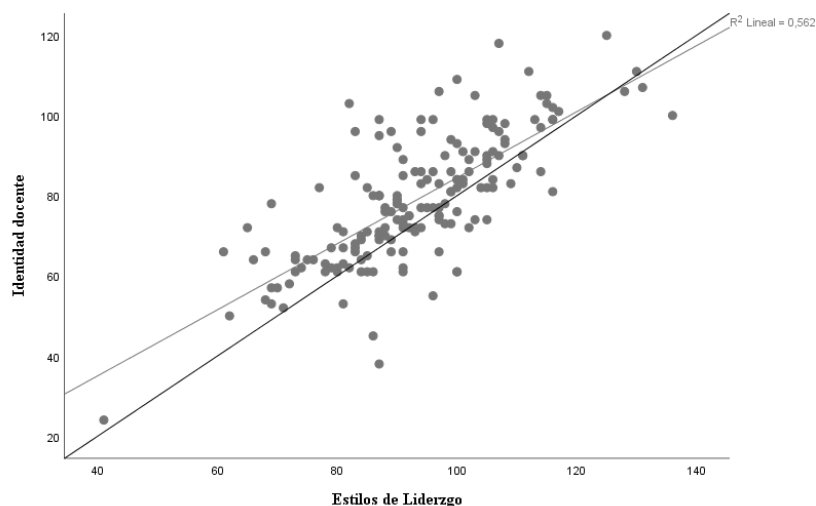


Figura 24. Relación entre Estilos de liderazgo e Identidad docente

Hipótesis específica 1.

Ho = La dimensión Liderazgo transformacional NO se relacionan con la Identidad docente.

Ha = La dimensión Liderazgo transformacional SI se relacionan con la Identidad docente.

Tabla 39.

Correlación Liderazgo transformacional e Identidad docente.

		Liderazgo Transformacional	Identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.752**
	Identidad docente	Coefficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	.000
		N	173

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Regla de decisión: Siendo $p < .05$, se rechaza Ho

Decisión estadística y conclusión: Como el valor $p = .000$ y siendo $p < .05$, rechazamos Ho, concluyendo que entre la dimensión Liderazgo transformacional e Identidad docente existe una relación ($\rho = .752$) positiva fuerte, siendo estadísticamente significativa ($p = .000$).

Decisión estadística y conclusión: Como el valor $p = .000$ y siendo $p < .05$, rechazamos H_0 , concluyendo que entre la dimensión Liderazgo transaccional e Identidad docente existe una relación ($\rho = .663$) positiva moderada, siendo estadísticamente significativa ($p = .000$).

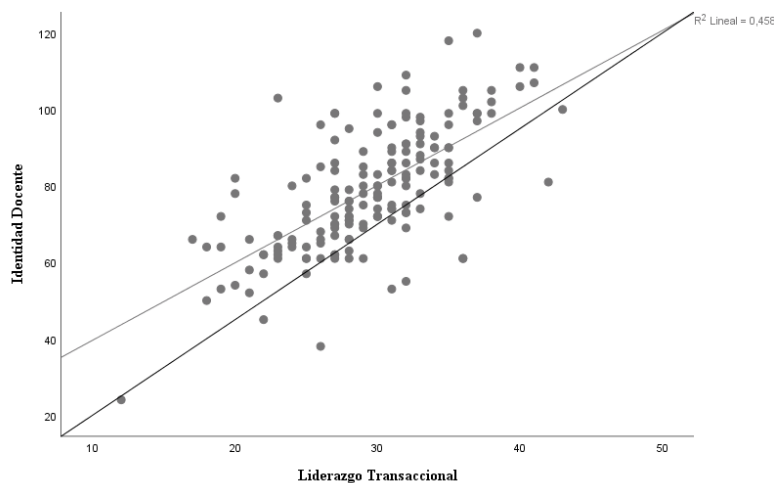


Figura 26. Relación entre Liderazgo transaccional e Identidad docente

Hipótesis específica 3.

H_0 = La dimensión Liderazgo laissez faire NO se relacionan con la Identidad docente.

H_a = La dimensión Liderazgo laissez faire SÍ se relacionan con la Identidad docente.

Tabla 41.

Correlación Liderazgo laissez faire e Identidad docente.

		Liderazgo Laissez Faire	Identidad docente
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez Faire	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.324**
		N	173
	Identidad docente	Coefficiente de correlación	.324**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	173

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Regla de decisión: Siendo $p < .05$, se rechaza H_0

Decisión estadística y conclusión:

Como el valor $p = .000$ y siendo $p < .05$, rechazamos H_0 , concluyendo que entre la dimensión Liderazgo Laissez Faire e Identidad docente existe una relación ($\rho = .324$) positiva débil, siendo estadísticamente significativa ($p = .000$).

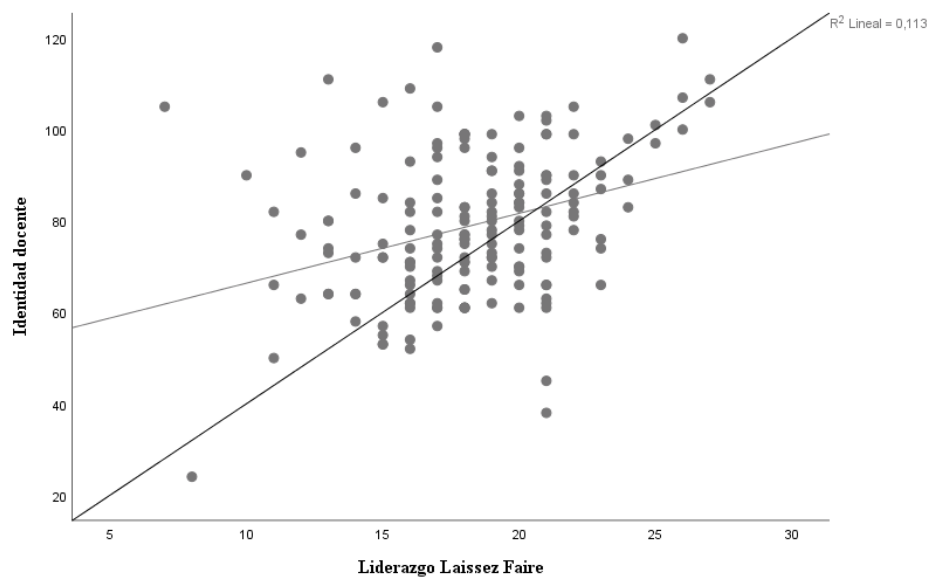


Figura 27. Relación entre Estilo Laissez Faire e Identidad docente

Modelo de ecuaciones estructurales.

Luego de analizar de manera bivariada las hipótesis y conociendo la naturaleza de las variables, dimensiones e indicadores, se procedió analizar la hipótesis general mediante un estudio multivariado empleando Modelos de ecuaciones estructurales (figura 28), considerando las relaciones entre las variables Estilos de Liderazgo (Lideraz) e Identidad docente (Ident) y los indicadores de cada una de sus dimensiones. Observándose que la covarianza o correlación entre las variables principales es de .83, siendo significativa.

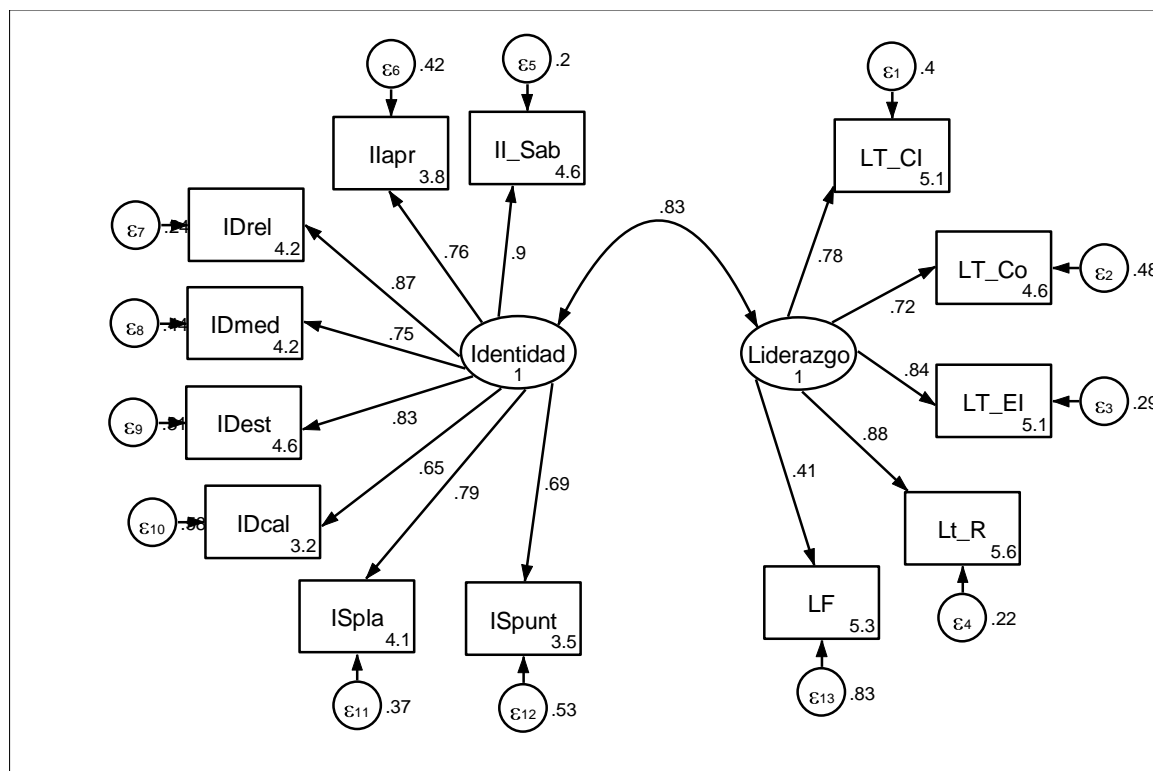


Figura 28. Modelo final estimado mediante ecuaciones estructurales

Tabla 42.

Comparación de los estadísticos de bondad de ajuste.

Índice	Estadístico de ajuste ¹	Medida de ajuste	Estadístico del Modelo	Condición
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	Buen ajuste < 0.06 Adecuado entre 0.05 y 0.08		0.042	Cumple
Ajuste comparativo (CFI)	CFI > 0.95		0.987	Cumple
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	SRMR < 0.08		0.0342	Cumple
Tucker-Lewis (TLI)	TLI > 0.90		0.984	Cumple
Coefficiente de determinación (R ²)	R ² próximo a 1		0.985	Cumple
Significancia p de chi ²	p < 0.05, no cumple		0.051	Cumple

(1) Adaptado de Hair, Anderson, Taham y Black (1999)

En tabla 42, se observan los diferentes índices estadísticos de bondad de ajuste RMSEA, CFI, SRMR, TLI Y R^2 establecidos por Hair, Anderson, Taham y Black (1999), los que han servido para comparar los índices calculados por la corrida del modelo propuesto, figura 28, donde se aprecian que estos valores cumplen en valor y significancia establecida, por lo que con respecto al modelo propuesto de relación de las variables Estilos de liderazgo e Identidad docente, así como sus dimensiones cumplen las hipótesis establecidas.

Es necesario precisar que las variables principales que se disponen en el modelo se identificaron de la siguiente manera:

Estilos de Liderazgo. cuenta con los indicadores: Carisma e influencia (LT_CI) Consideración (LT_Co), Estimulación intelectual (LT_EI), recompensa (Lt_R), Liderazgo Laissez Faire (LF).

Identidad docente. Considera los siguientes indicadores: El área del saber de conocimiento (II_Sab), la investigación en el aprendizaje (Iapr), Relación (IDrel), Mediador (IDmed), Estrategias y recursos (IDest) Calidad de la evaluación (IDcal), Planificación (ISpla), Puntualidad (ISpant).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La opinión evaluadora de los alumnos quienes perciben las experiencias y modelos del docente, pieza clave en su formación, y tal como lo corrobora (Cortez, Campos, & Moreno, 2014) y cita a Marsh quien concluye en sus estudios “a nivel mundial se considera que, los estudiantes son fuente evaluadora confiable y válida de la eficacia del desempeño docente...”, desde este enfoque se ha obtenido resultados con respecto a las variables Estilos de liderazgo e Identidad del docente en la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica.

En cuanto a la fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos para medir separadamente las variables Estilos de liderazgo e Identidad docente, los resultados reportan un valor de Alfa (α) de Cronbach de .9218 y .8294 respectivamente, con confiabilidad elevada (>0.90) y aceptable ($0.81 - 0.90$) según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 208), por lo que los instrumentos tienen buena consistencia (> 0.70) (Argimon Josep & Jiménez, 2013, pág. 202).

Con respecto al sexo en tabla 14, se observa un mayor porcentaje de hombres (56.07%), el alumno de mayor edad según se reporta en tabla 5, fue de 29 años y el de menor edad de 18 años, con edad promedio de 20.925 años y $DS= 1.852$.

En tabla 18, se aprecia la media e intervalo de confianza para las dimensiones de los Estilos de liderazgo. En la Dimensión Liderazgo transformacional la media es de 45.66, el inferior del límite de confianza del IC supera el valor de 44.47; la Dimensión Liderazgo transaccional tiene una media de 29.44, el inferior del límite de confianza del IC supera el valor de 28.65; la Dimensión Liderazgo Laissez Faire tiene una media de 18.26, el inferior del límite de confianza del IC supera el valor de 17.74; estos resultados evidencian estadísticamente que son significativos e importante a favor que existen relaciones con la variable Identidad docente.

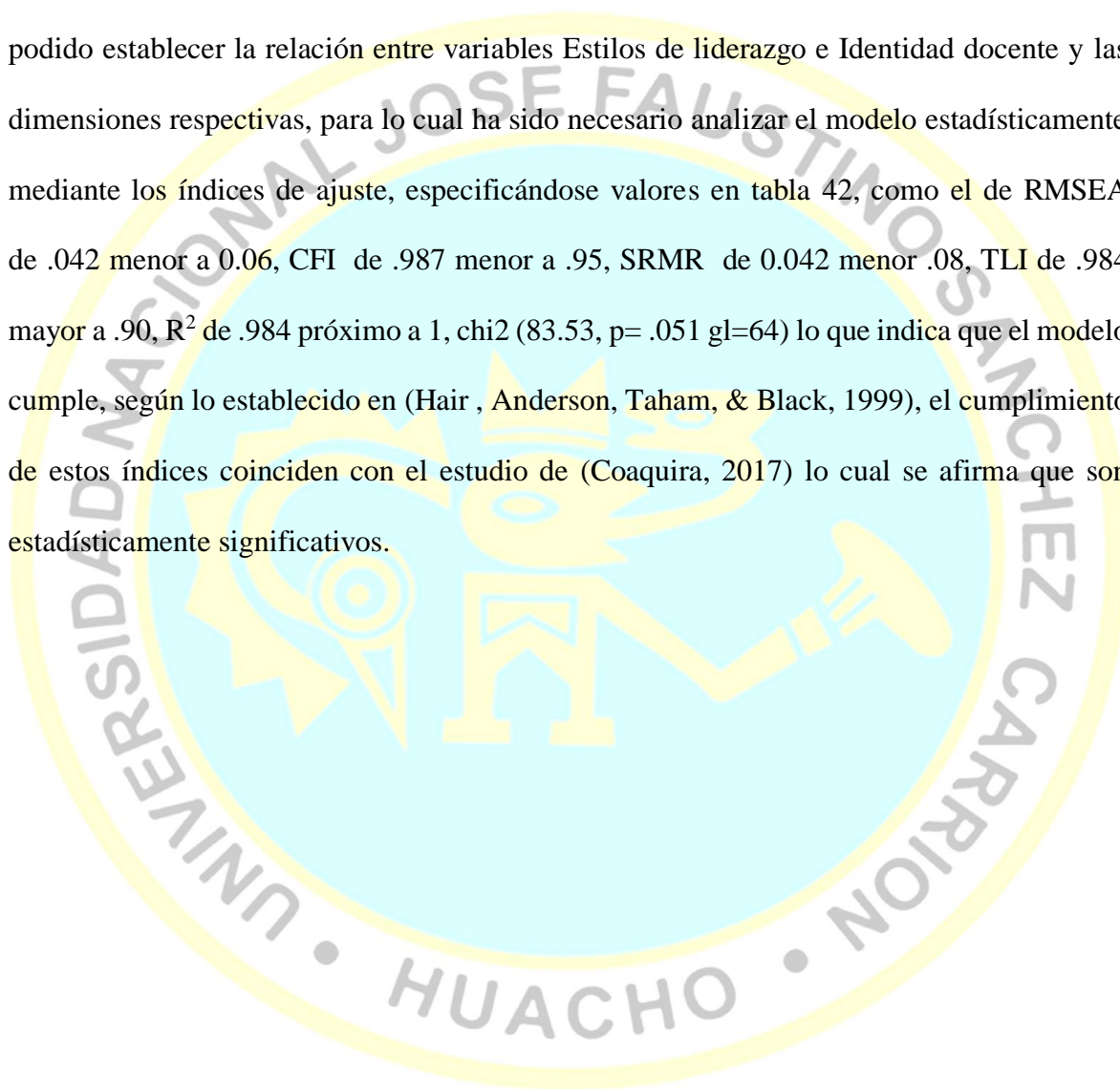
En cuanto a los Estilos de liderazgo se aprecia un porcentaje del 81.50% que lo considera en un nivel medio, mientras que con un nivel bajo el 2.89%, comparado con el estudio de (Hernández, García , & Arroyo, 2014) quien manifiesta en su estudio en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica que el 50% de alumnos estaban en total acuerdo que sus docentes desarrollen eficazmente un liderazgo y un 22.50 % en total desacuerdo, lo que permite analizar de los datos referidos en el ámbito docente de la FIQyM, no es desagradable, el alumno se ve influenciado en su formación por el docente.

En cuanto a la percepción de la Identidad docente, en tabla 26 los alumnos reportaron que ésta tuvo un porcentaje en el nivel medio del 66.47% y en el nivel más bajo con un 5.20%, la dimensión Desempeño académico el nivel medio alcanzó un 63.58%, mientras que el nivel alto un 30.06, tal como lo manifiesta (Cortez, Campos, & Moreno, 2014), el estudiante aprecia sus logros con la actitud del docente en su capacidad de transmitir sus conocimientos. Se aprecia que los docentes de la FIQyM expresan esa práctica docente.

Por otro lado, observando las hipótesis en tabla 38 a tabla 40, los diferentes Estilos de liderazgo y sus dimensiones Transformacional, Transaccional muestran una correlación fuerte a moderada; mientras que el Estilo de liderazgo Laissez Faire, muestran una correlación ($\rho = .324$) positiva débil, siendo estas significativas, afirmándose que los

estudiantes perciben que entre los estilos de liderazgo el que se relaciona más con la Identidad del docente es el Transformacional ($\rho = .752$), lo que permite afirmar lo establecido por (Chiavenato, 2009), quien señala que el liderazgo transformacional atiende las necesidades de sus seguidores, es decir la necesidad de los alumnos es aprender.

Con respecto al modelo final estimado mediante ecuaciones estructurales, se ha podido establecer la relación entre variables Estilos de liderazgo e Identidad docente y las dimensiones respectivas, para lo cual ha sido necesario analizar el modelo estadísticamente mediante los índices de ajuste, especificándose valores en tabla 42, como el de RMSEA de .042 menor a 0.06, CFI de .987 menor a .95, SRMR de 0.042 menor .08, TLI de .984 mayor a .90, R^2 de .984 próximo a 1, χ^2 (83.53, $p = .051$ $gl=64$) lo que indica que el modelo cumple, según lo establecido en (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1999), el cumplimiento de estos índices coinciden con el estudio de (Coaquira, 2017) lo cual se afirma que son estadísticamente significativos.



CAPÍTULO VI

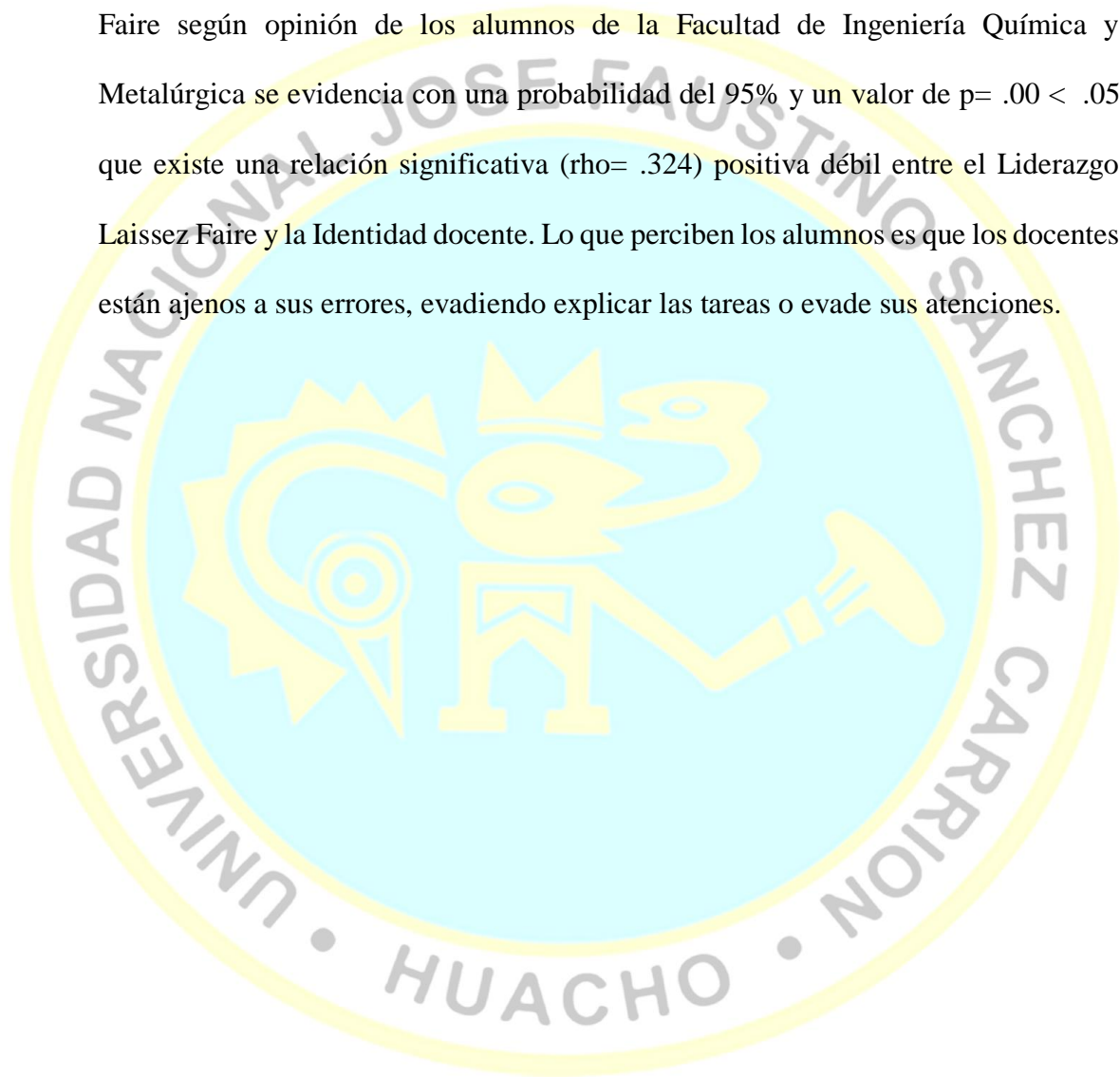
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- En consideración al objetivo general, como el valor $p = .00 < .05$, podemos expresar con 95% de probabilidad que de las apreciaciones de los alumnos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica existe una relación significativa ($\rho = .742$) positiva fuerte entre los Estilos de Liderazgo y la Identidad docente, lo que reafirma que el liderazgo ejercido por el docente influencia en los diferentes procesos que conducen, motivan y estimulan al alumnado durante su formación profesional.
- En cuanto al primer objetivo específico, referido a la dimensión Liderazgo transformacional según opinión de los alumnos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica se evidencia con una probabilidad del 95% y un valor de $p = .00 < .05$ que existe una relación significativa ($\rho = .752$) positiva fuerte entre el Liderazgo transformacional y la Identidad docente. Dicha situación se reconoce por el carisma, la valoración o consideración que reciben los alumnos por sus docentes, así como la estimulación intelectual orientadas en el fortalecimiento de la enseñanza aprendizaje.
- Con respecto al segundo objetivo específico, referido a la dimensión Liderazgo Transaccional según opinión de los alumnos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica se evidencia con una probabilidad del 95% y un valor de $p = .00 < .05$ que existe una relación significativa ($\rho = .663$) positiva moderada entre el

Liderazgo transaccional y la Identidad docente. Lo que se evidencia cuando el docente aclara los objetivos o competencias, se interesa por la formación de alumnado, se involucra en el mejoramiento continuo y se emociona por el logro del alumno.

- Con respecto al tercer objetivo específico, referido a la dimensión Liderazgo Laissez Faire según opinión de los alumnos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica se evidencia con una probabilidad del 95% y un valor de $p = .00 < .05$ que existe una relación significativa ($\rho = .324$) positiva débil entre el Liderazgo Laissez Faire y la Identidad docente. Lo que perciben los alumnos es que los docentes están ajenos a sus errores, evadiendo explicar las tareas o evade sus atenciones.



6.2 Recomendaciones

- Al demostrar que existe una relación positiva entre los Estilos de liderazgo y la Identidad docente se recomienda, fortalecer la identidad del docente en los diferentes procesos de calidad orientados a la formación del alumnado, a fin de contextualizar al docente desde un enfoque como persona, docente facilitador, ciudadano y amigo.
- Profundizar en estudios como satisfacción del cliente interno, desempeño docente, necesidades de grupos de interés, etc. que permitan identificar las deficiencias del docente en cuanto al Liderazgo transformacional, a fin de estructurar programas de mejora que fortalezcan sus cualidades pertinentes.
- Establecer lineamientos y mecanismos al docente mediante indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de sus procesos en la formación del alumno alineados a los modelos de acreditación, afín de realizar un eficiente control, monitoreo y mejora continua.
- En cuanto al Liderazgo Laissez Faire, se recomienda que la institución adopte mecanismos adecuados de selección y formación docente, los que deben estar encaminados en la conducción y formación del recurso humano, en este caso el alumnado.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docente y manejo de conflictos administrativos educativos*. Tesis doctoral., Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Castaño, R. (2013). *Un nuevo modelo de liderazgo por valores*. Tesis doctoral, Universidad de Alcalá, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10017/20002>
- Coaquira, C. (2017). *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión*. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1126>
- Gómez, F. (2015). *La identidad profesional de los profesores de matemáticas y ciencias sociales en la educación secundaria*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/378491010/Identidad-Profesional>
- González, G. (2013). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de Educación Física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica*. Tesis doctoral, Universidad de Valladolid, España.
- Horn, A. (2013). *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Prada, C. (2015). *El estilo de Liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la Provincia de Canta de la UGEL N° 12, Región Lima – Provincias-2013*. Tesis doctoral, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/258>
- Vásquez-Alva, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao*. Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú. Obtenido de usil.edu.pe/handle/123456789/1343
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Tesis de pregrado, Universidad de Chile, Chile. Obtenido de www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

7.2 Fuentes bibliográficas

- Argimon Josep, J., & Jiménez, J. (2013). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica* (Cuarta ed.). Barcelona, España: Elsevier España, S.L.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La Dinámica del Éxito en las organizaciones*. México: Segunda edición McGraw-Hill.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*. México: Pearson Education.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*. México: Pearson Education.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad post capitalista*. Colombia: Norma.
- Hair, J., Anderson, R., Taham, R., & Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (Quinta ed.). Madrid, España: Prentice Hall Iberia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Sexta ed.). C.V., México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORS, S.A.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo* (Cuarta ed.). México: Cengage Pearson Learning.
- Saint-Onge, M. (1997). *Yo explico pero... ¿ellos aprenden?* España: Ediciones Mensajero.
- Saravia G, M. A. (2011). *Calidad del profesorado: Un modelo de competencias académicas*. Universitat de Barcelona. España: Octaedro.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Badilla-Saxe, E. (04 de mayo de 2011). Sin saber el oficio y sin vocación. *Semanario Universidad*. Obtenido de <https://semanariouniversidad.com/opinion/sin-saber-el-oficio-y-sin-vocacin/>
- Caballero, K., & Bolívar, A. (2015). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 4.
- Cáceres, M., & Otros. (s.f.). *La formación pedagógica de los profesores universitarios. Una propuesta en el proceso de profesionalización docente*. Universidad de Cienfuegos, Cuba. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/475Caceres.pdf>
- Cerdas, C. C. (2012).). La identidad profesional docente: un estudio en el Departamento de Lingüística de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura de la Universidad de Costa Rica. *Ensayos Pedagógicos*, 7(2), 123-144.

- Contreras, O. E., Vesga, A., & Barbosa, A. (2016). Marcos de liderazgo en las empresas: caso Bucaramanga y su Área Metropolitana. *Dimensión Empresarial*, 14(1), 39-55. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v14i1.461>
- Cortez, E., Campos, M., & Moreno, M. (2014). Priorización de las dimensiones de evaluación al desempeño docente por el estudiante, en tres áreas del conocimiento. *Formación universitaria*, 7(2), 3-10. Recuperado el 17 de mayo de 2016, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062014000200002&lng=en&nrm=iso
- Figuroa, M., & Machado, E. (2012). La superación en liderazgo docente y la transformación de los procesos universitarios. *Humanidades Médicas*, 12(3), 391-408. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (Setiembre de 2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(19), 596-604. Obtenido de URI: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142902>
- Gaviria, C. (2009). Identidad profesional de docentes universitarios. Un estudio exploratorio con estudiantes de la maestría en docencia de la Universidad de la Salle. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 31-53.
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64.
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.
- González, O., & González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44.
- González G, O., & González C, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90423275005>
- González, O., & González, L. (2014). Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante. *Multiciencias*, 14(4), 401-409. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/904/90433839006/>
- Hernández, O., García, A., & Arroyo, H. (2014). Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga De Ica. *Enfermería A la Vanguardia*, 2(1), 47.
- Irure, R. J. (2013). La cultura docente en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno-Perú, 2012. *COMUNI@CIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 4(2), 5-14.

- Klein, F. (2011). La tensiones en la relación docente-alumno. Una investigación del ámbito educativo. *Aposta revista de Ciencias Sociales*(51), 28 páginas. Obtenido de <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/fklein3.pdf>
- Lima, V., Molina, M. Y., & Méndez, A. C. (2010). *Formación docente. Secuencias didácticas. Actualización docente.* Obtenido de <https://es.scribd.com/document/63457622/COMPETENCIAS-GENERICAS>
- López, A. P., & Gallegos, A. V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 163-178. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100010>
- Lorenzo, M. (2004). La función del liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal. *Anuario Interuniversitario de Didáctica, Enseñanza*, 22, 193-211.
- Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3), 195-211.
- Mendoza, I. A., Escobar, G. R., & García, B. R. (julio-diciembre de 2012). Inf en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superiorlucencia del liderazgo transformacional. (U. L. Salle, Ed.) *Revista del Centro de Investigación*, 10(38), 189-206.
- Mérida, R. (2006). Nueva percepción de la identidad profesional del docente universitario ante la convergencia europea. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8(1). Obtenido de <http://redie.uabc.mx/vol8no1/contenido-mer>
- Molina, D. G., Aparicio, C. G., & Alcocer, M. (2016). El liderazgo y su influencia en el aprendizaje en el estudiante de mercadotecnia. *Revista Internacional de Organización Educativa y Liderazgo*, 2(2).
- Monereo, C. (2010). La formación del profesorado: una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos. *Revista Iberoamericana de Educación*(52), 149-178. Obtenido de www.rieoei.org/rie52a08.pdf
- Oliver, J. (1989). Espacios educativos y sistemas de formación: metodología ecológica y organización educativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*(4), 59-67.
- Osuna, F. O., & Mata, K. L. (2015). Identidad profesional docente:¿qué significa ser profesor? *European Scientific Journal*, 11-32.
- Parra, M. P. (2004). La construcción de la identidad profesional del docente: un desafío permanente. *Enfoques educacionales*, 29-49.
- Parra, R. (2011). LiderazgoTransformacional del director y desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica General del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 2(2), 54-72.

- Perilla Toro, L., & Gómez Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology*(33), 95–108. Obtenido de <https://dx.doi.org/10>
- Pirela de Faría, L., & Prieto de Alizo, L. (2006). Perfil de Competencias del Docente en la Función de Investigador y su Relación con la Producción Intelectual. *Opción*, 22(50), 161.
- Ramírez, G. A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Universidad & Empresa*, 15(25), 5-11. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746001>
- Rocha, R. (2013). Escala de Opinión de los Estudiantes sobre la Efectividad de la Docencia (EOEED) en Educación Superior. *Formación universitaria*, 6(6), 13-22.
- Rubio, I., Romero, N., Somaré, S., & Ferrero, A. (2009). El placer en la tarea docente. *Fundamentos en Humanidades, II* (20), 67-76. Obtenido de <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-20-67.pdf>
- Ruíz, R. (2014). Hacia la identidad profesional docente en la Universidad de Costa Rica. *Docencia Universitaria. REDU*, 12(4), 231-248.
- Timostsuk, I., & Ugaste, A. (Noviembre de 2010). Student teachers' professional identity. *Revist Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1563-1570. doi:doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.008
- Vaillant, D. (2010). La identidad docente. La importancia del profesorado. *Revista Novedades Educativas*, 22(234).
- Villalobos, A., Melo, Y., & Pérez, C. (2015). Ser profesor universitario en una universidad regional de Chile: perspectivas de docentes no pedagogos. *Paradigma*, 31(2), 37-52.
- Villena, M. D., Justicia, F., & Fernández, E. (2016). El papel de la asertividad docente en el desarrollo de la competencia social de su alumnado. *Revista electrónica de de Investigación Psicoeducativa*, 14(2), 310-332. doi:<http://dx.doi.org/10.14204/ejrep.39.15078>
- Walker, V. (2015). Aportes teóricos para pensar el trabajo docente en la universidad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(1), 1-20.

7.4 Fuentes electrónicas

- Lupano, M. L., & Castro, A. (2013). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Obtenido de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico66Psico%2008.pdf>

Pimenta, S. G. (2017). *DOCÊNCIA NA UNIVERSIDADE desafios e perspectivas*. Obtenido de http://www.prpg.usp.br/prpg/attachments/article/4318/palestra_profaselma.pdf





ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

TÍTULO. Estilos de liderazgo e identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2017.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1: Estilos de liderazgo	L. Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma e influencia • Consideración • Estimulación intelectual 	Población: - Alumnos (V al X ciclo) de las escuelas de Ingeniería: Química y Metalúrgica UNJFSC = 400 Muestra: Estratos escuelas - Estudiantes de Ingeniería Química (96) y Metalúrgica (118). TOTAL = 214 Nivel de investigación: - Relacional. Tipo de Investigación - Básica. Método de investigación - Deductivo Diseño: No experimental de tipo transversal Estadístico de prueba: - Spearman. - Análisis multivariado Instrumentos: Para medir la variable 1 - Cuestionario de encuesta Estilos de liderazgo. Para medir la variable 2 - Cuestionario de encuesta Identidad docente.
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo con la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la identidad del docente universitario de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.	Existe relación entre los estilos de liderazgo con la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.		L. Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa 	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		L. Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> • Laissez Faire 	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.	Existe relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.	VARIABLE 2: Identidad docente	- Labor científica	<ul style="list-style-type: none"> • El saber del área del conocimiento • La investigación en el aprendizaje 	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.	Existe relación entre el liderazgo transaccional y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.		Desempeño académico	<ul style="list-style-type: none"> • Relación • Mediador • Estrategias y recursos • Calidad de la evaluación 	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez faire y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?	Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.	Existe relación entre el liderazgo laissez faire y la identidad del docente universitario vinculados a la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.		Labor social	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Puntualidad. 	

Faustino Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017?	Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.	Sánchez Carrión, según la percepción de los estudiantes, 2017.				
---	--	--	--	--	--	--



Anexo B. Estilos de Liderazgo.

Test scale = mean(unstandardized items)

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-rest correlation	average interitem covariance	alpha
L1	20	+	0.6929	0.6591	.228467	0.9172
L2	20	+	0.5720	0.5291	.2327137	0.9191
L3	20	+	0.6828	0.6592	.2349137	0.9182
L4	20	+	0.5300	0.4857	.2345238	0.9197
L5	20	+	0.7178	0.6890	.229372	0.9170
L6	20	-	0.3210	0.2464	.2392579	0.9246
L7	20	+	0.4713	0.4343	.2391186	0.9204
L8	20	+	0.3936	0.3389	.2384921	0.9218
L9	20	+	0.6107	0.5665	.2298037	0.9185
L10	20	+	0.7473	0.7206	.2281328	0.9165
L11	20	+	0.7268	0.7034	.2321289	0.9174
L12	20	+	0.4722	0.4211	.2356377	0.9207
L13	20	+	0.7197	0.6846	.2252785	0.9166
L14	20	+	0.5252	0.4673	.2310568	0.9203
L15	20	+	0.7268	0.7034	.2321289	0.9174
L16	20	+	0.2970	0.2272	.2408312	0.9244
L17	20	+	0.7473	0.7206	.2281328	0.9165
L18	20	+	0.5252	0.4673	.2310568	0.9203
L19	20	+	0.6929	0.6591	.228467	0.9172
L20	20	+	0.1917	0.1290	.2455235	0.9250
L21	20	+	0.7178	0.6890	.229372	0.9170
L22	20	+	0.4485	0.4023	.2378098	0.9208
L23	20	+	0.7197	0.6846	.2252785	0.9166
L24	20	+	0.5235	0.4667	.2314606	0.9203
L25	20	+	0.7202	0.6894	.2278404	0.9168
L26	20	+	0.5720	0.5291	.2327137	0.9191
L27	20	+	0.5300	0.4857	.2345238	0.9197
L28	20	+	0.4432	0.4036	.2395085	0.9207
L29	20	+	0.6414	0.6020	.2296505	0.9180
Test scale					.2328688	0.9218

Anexo C. Identidad docente.

Test scale = mean(unstandardized items)

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-rest correlation	average interitem covariance	alpha
I1	20	+	0.6588	0.6093	.1321094	0.8147
I2	20	+	0.4433	0.3670	.137747	0.8235
I3	20	+	0.7278	0.6929	.1326295	0.8138
I4	20	+	0.3972	0.3088	.1385584	0.8261
I5	20	+	0.6004	0.5585	.1371229	0.8190
I6	20	+	0.2171	0.1319	.1454233	0.8325
I7	20	+	0.3878	0.3124	.1400146	0.8256
I8	20	+	0.4308	0.3575	.1385792	0.8239
I9	20	+	0.7253	0.6654	.1238922	0.8086
I10	20	+	0.1674	0.0719	.1471084	0.8359
I11	20	+	0.1019	0.0243	.1489807	0.8352
I12	20	+	0.2132	0.0986	.1454441	0.8376
I13	20	+	0.2468	0.1557	.1442792	0.8322
I14	20	+	0.5266	0.4446	.1330664	0.8200
I15	20	+	0.4045	0.3356	.1400354	0.8248
I16	20	+	0.5257	0.4290	.1311733	0.8211
I17	20	+	0.4455	0.3584	.1364989	0.8240
I18	20	+	0.5174	0.4534	.1362284	0.8204
I19	20	+	0.4433	0.3670	.137747	0.8235
I20	20	+	0.4872	0.3951	.1338985	0.8225
I21	20	+	0.6994	0.6558	.1312981	0.8133
I22	20	+	0.5930	0.5481	.1366861	0.8188
I23	20	+	0.5396	0.4603	.1327543	0.8193
I24	20	+	0.5860	0.5168	.1318598	0.8170
Test scale					.137214	0.8294

Anexo D. Tabla de contingencia por sexo, edad y escuelas.

		Categorías de edad (años)					
Sexo		18 a 20	21 a 23	24 a 26	29 a más	Total	
Ingeniería Química	Mujer	N	23	18	2	0	43
		%	13.29	10.40	1.16	0.00	24.86
	Hombre	N	11	18	3	0	32
		%	6.36	10.40	1.73	0.00	18.50
	Total	N	34	36	5	0	75
		%	19.65	20.81	2.89	0.00	43.35
Ingeniería Metalúrgica	Mujer	N	12	19	1	1	33
		%	6.94	10.98	0.58	0.58	19.08
	Hombre	N	25	36	4	0	65
		%	14.45	20.81	2.31	0.00	37.57
	Total	N	37	55	5	1	98
		%	21.39	31.79	2.89	0.58	56.65
FIQyM	Mujer	N	35	37	3	1	76
		%	20.23	21.39	1.73	0.58	43.93
	Hombre	N	36	54	7	0	97
		%	20.81	31.21	4.05	0.00	56.07
	Total	N	71	91	10	1	173
		%	41.04	52.60	5.78	0.58	100.00

Liderazgo		.8812034	.0232788	37.85	0.000	.8355778	.9268289
_cons		5.586265	.3097936	18.03	0.000	4.979081	6.193449

LF <-							
Liderazgo		.4102885	.0668934	6.13	0.000	.2791798	.5413972
_cons		5.267064	.2931883	17.96	0.000	4.692425	5.841702

var(e.II_Sab)		.1980317	.0327211			.1432482	.2737665
var(e.IIapr)		.4221225	.0526145			.3306301	.5389329
var(e.IDrel)		.2441074	.0377109			.1803363	.3304295
var(e.IDmed)		.4362343	.0537757			.3426022	.5554559
var(e.IDest)		.3120498	.0441329			.2365045	.4117262
var(e.IDcal)		.5773167	.0601661			.4706571	.7081472
var(e.ISpla)		.372358	.0490416			.2876424	.4820239
var(e.ISpunt)		.5268223	.058466			.4238372	.6548311
var(e.LT_CI)		.3953797	.0537423			.3029104	.516077
var(e.LT_Co)		.4781231	.0584917			.3761899	.6076764
var(e.LT_EI)		.2887329	.0458098			.2115662	.3940455
var(e.Lt_R)		.2234806	.0410267			.1559466	.3202608
var(e.LF)		.8316634	.0548912			.7307466	.9465168
var(Identidad)		1	.			.	.
var(Liderazgo)		1	.			.	.

cov(Identidad,Liderazgo)		.8262534	.0321451	25.70	0.000	.7632503	.8892566

LR test of model vs. saturated: chi2(64) = 83.53, Prob > chi2 = 0.0511							

Anexo F. Nivel de ecuaciones de ajuste de bondad.

Equation-level goodness of fit

depvars	fitted	Variance predicted	residual	R-squared	mc	mc2
observed						
II_Sab	18.40589	14.76094	3.64495	.8019683	.8955268	.8019683
IIapr	2.862641	1.654256	1.208385	.5778775	.7601825	.5778775
IDrel	9.836812	7.435573	2.401239	.7558926	.8694208	.7558926
IDmed	5.830465	3.287016	2.543449	.5637657	.7508433	.5637657
IDest	4.553777	3.132772	1.421005	.6879502	.8294276	.6879502
IDcal	1.018544	.4305215	.5880224	.4226833	.650141	.4226833
ISpla	5.930633	3.722315	2.208319	.627642	.7922386	.627642
ISpunt	3.34525	1.582898	1.762353	.4731777	.6878791	.4731777
LT_CI	6.750959	4.081767	2.669192	.6046203	.7775734	.6046203
LT_Co	4.515284	2.356423	2.158862	.5218769	.7224105	.5218769
LT_EI	20.059	14.2673	5.791694	.7112671	.8433665	.7112671
Lt_R	27.77231	21.56574	6.206573	.7765194	.8812034	.7765194
LF	12.01904	2.023245	9.995799	.1683366	.4102885	.1683366
overall				.9852292		

mc = correlation between depvar and its prediction

mc2 = mc² is the Bentler-Raykov squared multiple correlation coefficient

Anexo G. Indicadores de ajuste de bondad.

Fit statistic	Value	Description
Likelihood ratio		
chi2_ms(64)	83.534	model vs. saturated
p > chi2	0.051	
chi2_bs(78)	1543.647	baseline vs. saturated
p > chi2	0.000	
Population error		
RMSEA	0.042	Root mean squared error of approximation
90% CI, lower bound	0.000	
upper bound	0.065	
pclose	0.688	Probability RMSEA <= 0.05
Information criteria		
AIC	9286.101	Akaike's information criterion
BIC	9412.233	Bayesian information criterion
Baseline comparison		
CFI	0.987	Comparative fit index
TLI	0.984	Tucker-Lewis index
Size of residuals		
SRMR	0.029	Standardized root mean squared residual
CD	0.985	Coefficient of determination

**Anexo H. CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO y LA IDENTIDAD DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO VINCULADOS A LA INGENIERÍA QUÍMICA
Y METALÚRGICA. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN**

A.- Presentación:

Estimado (a) estudiante, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información, acerca de los estilos de liderazgo. Opiniones impersonales que solamente, son de gran importancia para nuestra investigación y que serán procesadas con toda confidencialidad, respetando el anonimato en la presentación de los resultados.

B.- Datos generales:

- 1.- Sexo : Mujer Varon
- 2.- Edad: 3.- Ciclo :
- 4.- Escuela profesional: *Ingeniería*

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- ✓ Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco respuestas, de las cuales sólo seleccione una.
- ✓ Conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa los estilos de liderazgo. La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Nunca
2	=	Rara vez
3	=	A veces
4	=	A Menudo
5	=	Frecuentemente

Ítem	Liderazgo Docente	1	2	3	4	5
1	Traza objetivos claros para guiarnos a realizar las actividades de aprendizaje.	1	2	3	4	5
2	Se da cuenta de lo que necesito y está dispuesto a ayudarme.	1	2	3	4	5
3	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos en la universidad.	1	2	3	4	5
4	Se interesa y corrige o soluciona de inmediato, los errores que se producen en nuestro aprendizaje.	1	2	3	4	5
5	En general, no detecta ni corrige errores ni faltas.	1	2	3	4	5
6	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las tareas o actividades.	1	2	3	4	5
7	Muestra su satisfacción cuando cumplimos con lo esperado.	1	2	3	4	5
8	Muestra los beneficios que obtendré al lograr las metas en la universidad	1	2	3	4	5
9	Realiza seguimiento de todos los errores que se producen sobre la enseñanza.	1	2	3	4	5
10	Trata que veamos los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas	1	2	3	4	5
11	Piensa mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora.	1	2	3	4	5
12	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	1	2	3	4	5
13	Evita involucrarse en la problemática del alumnado.	1	2	3	4	5
14	Decide y actúa sólo cuando las cosas están funcionando mal.	1	2	3	4	5
15	Conoce el nivel de mis capacidades y busca desarrollarlas con un aprendizaje que toma en cuenta lo que necesito para dicho desarrollo	1	2	3	4	5
16	Evita tomar decisiones	1	2	3	4	5
17	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	1	2	3	4	5
18	Siempre que sea necesario, podemos acordar con él/ella lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
19	Expresa sus ideales y creencias más significativas.	1	2	3	4	5
20	Desvía su atención de los problemas relacionados al trabajo	1	2	3	4	5
21	Me siento orgulloso de ser su alumno.	1	2	3	4	5
22	Pone atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas en el aprendizaje.	1	2	3	4	5
23	Pone especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar.	1	2	3	4	5
24	Aumenta la confianza en mí mismo.	1	2	3	4	5
25	Trata de resolver los problemas de distintas formas.	1	2	3	4	5
26	Me ayuda siempre que me esfuerce.	1	2	3	4	5
27	Toma en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
28	Sus palabras no se contradicen con sus hechos.	1	2	3	4	5
29	Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo académico	1	2	3	4	5

Ítem	Identidad Docente	1	2	3	4	5
1	El docente aplica los métodos de investigación científica en los trabajos de su asignatura.	1	2	3	4	5
2	El docente explica los alcances de los temas desarrollados a la comprensión de la realidad.	1	2	3	4	5
3	El docente utiliza experiencias de investigación en su enseñanza	1	2	3	4	5
4	El docente establece futuras líneas de investigación en sus cursos desarrollados.	1	2	3	4	5
5	El docente durante el desarrollo de los temas en clase los expone con claridad.	1	2	3	4	5
6	Las actividades académicas del docente se complementan con plataformas web, software u otros medios tecnológicos	1	2	3	4	5
7	El docente da a conocer los criterios de evaluación	1	2	3	4	5
8	Tu docente propicia un ambiente de confianza en el aula.	1	2	3	4	5
9	El docente asiste puntualmente a clase.	1	2	3	4	5
10	La evaluación del docente corresponde a lo que enseña en clase	1	2	3	4	5
11	Tu docente te motiva para que trabajes en equipo.	1	2	3	4	5
12	El docente entregó y explico oportunamente el sílabo.	1	2	3	4	5
13	Tu docente te incentiva para que apoyes a tu (s) compañeros para que aprendan	1	2	3	4	5
14	El docente da a conocer las teorías que dieron origen al desarrollo de su asignatura	1	2	3	4	5
15	Organiza e identifica áreas temáticas para investigación y desarrollo	1	2	3	4	5
16	El docente permanece en el aula.	1	2	3	4	5
17	Produce documentos orientados a la publicación	1	2	3	4	5
18	El docente te valora como alumno independientemente a tu rendimiento.	1	2	3	4	5
19	Las estrategias de enseñanza de tu docente están acordes con las necesidades del alumnado.	1	2	3	4	5
20	El desempeño del docente me motiva para aprender otro idioma	1	2	3	4	5
21	Ante problemas del alumnado, el docente presenta diversidad de comentarios que enriquecen el aprendizaje	1	2	3	4	5
22	El docente procura que sus actividades investigadoras se enmarquen en las actividades académicas	1	2	3	4	5
23	Los criterios de evaluación del docente se aplican con igualdad a todos los alumnos	1	2	3	4	5
24	El tiempo asignado por el docente a cada tema permite el aprendizaje.	1	2	3	4	5

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres:
- 1.2 Institución donde labora:
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Estilos de liderazgo del docente universitario.**
- 1.4 Autor del instrumento: Edgardo Octavio, CARREÑO CISNEROS
- 1.5 Título de la Investigación: *ESTILOS DE LIDERAZGO E IDENTIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO VINCULADOS A LA INGENIERÍA QUÍMICA Y METALÚRGICA. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, 2017.*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... //

LUGAR Y FECHA:..... //

.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI Teléfono.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres:
- 1.2. Institución donde labora:
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Identidad Docente**
- 1.4. Autor del instrumento: Edgardo Octavio, CARREÑO CISNEROS
- 1.5. Título de la Investigación: *ESTILOS DE LIDERAZGO E IDENTIDAD DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO VINCULADOS A LA INGENIERÍA QUÍMICA Y METALÚRGICA. UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: //

LUGAR Y FECHA: //

.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNITeléfono.....

Ricardo Vélchez Chumacero
ASESOR

Víctor Manuel Collantes Rosales
PRESIDENTE

Dr. Marcelo Gumercindo Zúñiga Rojas
SECRETARIO

Dr. Manuel Antonio León Julca
VOCAL

