



**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

## **TESIS**

**“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL  
PRIMER CICLO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA  
INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE INGENIERÍA”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. : JOSÉ LUIS ALVARADO RODRIGUEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

**DEDICATORIA:**

A mis padres por su fuente  
inagotable de estímulo.

A Carito y Guillermo por su  
comprensión y paciencia.

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades y colegas de la UAP, en forma particular a la administración de la Escuela Universitaria de Posgrado; por su constante preocupación, dedicación y profesionalismo en la permanente búsqueda de la excelencia académica, mi agradecimiento sincero.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad “Alas Peruanas”, por darme la oportunidad de crecer académicamente.

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación del liderazgo docente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de Sistemas (FIIS) de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015. Para ello, se ha realizado una investigación exhaustiva sobre el rol del docente como generador de competencias personales y profesionales que deben desarrollar progresivamente, influyendo en el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la FIIS.

Se ha utilizado el método hipotético-deductivo, el diseño de la investigación no experimental, descriptivo – correlacional y transversal; la encuesta como instrumento de recolección de datos, con el fin de conocer la influencia del liderazgo docente en sus respectivos estudiantes. El tamaño de la muestra ha sido de 132 estudiantes del primer ciclo de la FIIS, de una población 200. Se ha realizado la contrastación de las hipótesis planteadas, encontrándose que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo docente, la formación profesional, las actitudes profesionales y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de Sistemas, año 2015.

**Palabras clave:** Liderazgo docente, rendimiento académico, relación significativa.

## ABSTRACT

This research aimed to determine the relación of instructional leadership in academic performance of students in the first cycle of the Faculty of Industrial and Systems Engineering of the National University of Engineering, 2015. For this, a thorough investigation was conducted the teacher's role as a generator of personal and professional skills that must progressively develop all students in higher education in the country and is manifested in academic performance as a result of the way in leading the teaching the teaching-learning process in future professionals. The study also based on the first cycle students of that institution, seeking to know the influence of Educational Leadership with academic performance of students from the first cycle of the National Engineering University was made.

The data collection instrument was used in this study as a structured survey, in order to meet the instructional leadership with their students in the SIEF. The population of students of the first cycle SIEF of the National Engineering University was 200 students. The survey was conducted on a sample of 132 students. With this information we proceeded to perform the testing of the hypotheses.

**Keywords:** Teacher Leadership,  
Academic Management.

# ÍNDICE

## Pág.

CARÁTULA-----	i
DEDICATORIA _____	ii
AGRADECIMIENTO _____	iii
RECONOCIMIENTO _____	iv
RESUMEN _____	v
ABSTRACT _____	vi
ÍNDICE _____	vii
INTRODUCCIÓN _____	viii
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b>	
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA _____	11
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN _____	12
1.2.1. Delimitación Espacial _____	12
1.2.2. Delimitación Social _____	13
1.2.3. Delimitación Temporal _____	13
1.2.4. Delimitación Conceptual _____	13
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN _____	13
1.3.1. Problema Principal _____	13
1.3.2. Problemas Secundarios _____	13
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN _____	14
1.4.1. Objetivo General _____	14
1.4.2. Objetivos Específicos _____	15
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN _____	15
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL _____	15
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS _____	15
1.5.3. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES _____	16
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN _____	18
1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN _____	18
1.6.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN _____	18
1.6.3. MÉTODO _____	19

1.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN _____	20
1.7.1.	Población _____	20
1.7.2.	Muestra _____	20
1.8.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN _____	21
1.8.1.	Técnicas _____	21
1.8.2.	Instrumentos _____	21
1.9.	JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN _____	22

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN _____	25
2.2.	BASES TEÓRICAS _____	31
2.3.	DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS _____	63

## **CAPITULO III**

	<b>PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> _____	68
	CONCLUSIONES _____	99
	RECOMENDACIONES _____	100
	LISTA DE REFERENCIAS _____	101

## **ANEXOS**

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA
2. MATRIZ DE OPERACIÓN DE VARIABLES
3. ENCUESTAS
4. VALIDACIÓN DE ENCUESTAS



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación parte de la necesidad de indagar y determinar de qué manera el Liderazgo docente se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas (FIIS) de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015. Manifestando así el interés de aportar elementos a la calidad de la educación, posteriores investigaciones perfeccionarán los mismos para mejorar el nivel actual del rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la FIIS.

En esta investigación nos planteamos el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Docente y el Rendimiento Académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015?, luego nos proponemos determinar cómo se relaciona el liderazgo docente con el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la FIIS, año 2015. Para conseguir los resultados se ha hecho uso de la encuesta como instrumento de recolección de datos relacionando las variables liderazgo docente y rendimiento académico y sus respectivos instrumentos de validación, procesando los datos con el software estadístico SPSS.

Este trabajo nos permite determinar el grado del liderazgo docente que motiva el proceso de aprendizaje en los alumnos. Los resultados pueden conllevar a propuestas de programas para el desarrollo o reforzamiento del estilo de liderazgo en la plana docente de la FIIS, a fin de que el estudiante sea motivado para aprender y mejorar en los procesos cognitivos, y así elevar y mantener un nivel óptimo en su rendimiento académico. Por ello, no se puede ignorar la influencia que tiene el liderazgo docente para alcanzar la actitud favorable hacia el estudio en los discentes.

La presente investigación se divide en capítulos y secciones de la siguiente manera: En el primer capítulo se describe la realidad problemática, la delimitación espacial, social, temporal y conceptual del problema, los objetivos e hipótesis planteadas, identificando las variables intervinientes, el método a seguir para la recolección de los datos, indicando los instrumentos y técnicas a seguir justificando su uso en cada caso.

En el segundo capítulo se describe los antecedentes nacionales e internacionales referidos a los problemas principales y secundarios planteados, las bases teóricas relacionadas al problema en el cual se sustenta la presente investigación. En el tercer capítulo, se presentan los resultados estadísticos mediante cuadros y tablas, su análisis e interpretación; así como la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se sugiere seguir desarrollando investigaciones dirigidas a conocer los diferentes aprendizajes procedimentales, que puedan estar relacionadas con el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería, tal que la comunidad académica se involucre, colabore y desarrolle una variedad de proyectos que hagan posible el desarrollo académico profesional y social.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Debido a los grandes cambios acontecidos por la globalización, los paradigmas educativos se han visto obligados a cambiar sus estrategias de liderazgo, la gran cantidad de competidores en la educación, han hecho que las instituciones educativas busquen una ventaja competitiva que les permita ser la mejor, ser originales, dar un valor agregado que las diferencien de las demás. Lo mismo sucede en el sector educativo, hoy en día existen en el mercado variedad de Universidades, las cuales se encuentran en la lucha de ganar un prestigio, pero para llevar a cabo este propósito necesitan contar con personal comprometido con la institución. Para contar con ello, las instituciones educativas necesitan cambiar su estrategia de negocio, la cual se centre en el valor de sus trabajadores (capital humano). La cual se traduce en su motivación.

Entre las nuevas tendencias en la gestión de futuros profesionales se encuentran el liderazgo docente, gestión del conocimiento, gestión por competencias, organizaciones con alma; con un énfasis en la cultura de la enseñanza aprendizaje, en donde se estimula a cada quien a realizar su mejor aporte. Este enfoque que se encuentra muy bien orientado a la

excelencia, que se presenta en este campo sin límites en la capacidad creadora, con apertura en la toma de decisiones; en el cual, se tiene la capacidad de componer equipos de altos desempeño docente. Es trascendental en la formación del futuro profesional lograr el desarrollo no sólo de las competencias académicas, sino también de las competencias personales, ya que éstas le permitirán administrar de manera eficiente y eficaz los conocimientos adquiridos.

Se puede sintetizar una apreciación de la realidad problemática, como se ha mencionado, en los resultados de las evaluaciones docentes, las cuales evidencian serias deficiencias en el grado de información que debe tener el estudiante, así como en un débil desempeño en la resolución de los problemas planteados, que se advierte en dificultad en lectura comprensiva, análisis y síntesis. Sin embargo, esta problemática es simplemente resultado no sólo de la deficiencia en la formación académica (entiéndase currículo, infraestructura, calidad docente, etc.), sino también en la actitud personal; y, particularmente en el liderazgo del docente, pues la ascendencia de éste en el estudiante es fundamental para motivar y despertar el compromiso en el proceso formativo. El grado de influencia del liderazgo docente no sólo debe entenderse en los efectos favorables a nivel cognitivo, sino también afectivo-emocional y actitudinal, lo cual disminuiría el abandono de la profesión o la frustración laboral posterior.

## **1.2 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación detalla el ámbito en donde se desarrolle el proyecto teniendo en cuenta las delimitaciones espaciales, sociales, temporales y conceptuales.

### **1.2.1. Delimitación Espacial.**

El trabajo de investigación se realizó en la Universidad Nacional de Ingeniería, del Departamento de Lima, ubicada en la Av. Túpac Amaru N°210, Provincia de Lima – Distrito del Rímac.

### **1.2.2. Delimitación Social.**

Las encuestas se aplicaron a los estudiantes del primer Ciclo, que corresponden a las dos escuelas profesionales de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería.

### **1.2.3. Delimitación Temporal.**

La Primera etapa comprende desde la formulación del tema hasta la aprobación del proyecto de investigación, desarrollada en el período del año 2012. La investigación recoge el resultado de las evaluaciones del rendimiento académico al finalizar el año 2012, de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, la cual consistió en el desarrollo del método, el análisis e interpretación de los resultados, conclusiones, recomendaciones y presentación del informe final.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual.**

A continuación, se presentan los siguientes descriptores temáticos usados para delimitar el aspecto conceptual sobre el cual se apoya este trabajo de investigación como son las definiciones del Liderazgo Docente de Bennis y Nanus; Stoner, Blanchard y Zigarmi; mientras los enfoques de rendimiento académico realizado por Bernardi y Tobón.

## **1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Problema Principal.**

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Docente y el Rendimiento Académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015?

### **1.3.1 Problemas secundarios.**

- ¿Cuál es la relación entre los estilos de Liderazgo Docente y el Rendimiento Académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015?
- ¿Cuál es la relación entre la formación profesional del Liderazgo Docente y el Rendimiento Académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015?
- ¿Cuál es la relación entre las actitudes profesionales de Liderazgo Docente y el Rendimiento Académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015?

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Objetivo General.**

Determinar cómo se relaciona el Liderazgo Docente con el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Determinar cómo se relaciona los estilos de Liderazgo Docente con el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

- Establecer cómo se relaciona la formación profesional del Liderazgo Docente con el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.
- Determinar cómo se relaciona las actitudes profesionales del Liderazgo Docente con el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

## **1.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL**

El Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

### **1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS**

- Los Estilos de Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.
- La Formación Profesional del Liderazgo Docente se relaciona significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

- Las Actitudes Profesionales del Liderazgo Docente se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

### **1.5.3 IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES**

#### **1.5.3.1. Variable Independiente**

##### **Liderazgo Docente:**

Líder docente es la persona que trabaja con un grupo de personas o alumnos que influye en ellos para lograr un propósito determinado, como el proceso enseñanza aprendizaje. Un verdadero Líder es aquel cuya acción, forma de actuar, conducta, ética, representa la imagen misma de la institución. Resulta importante entonces el protagonismo y la vigencia de la democracia participativa. La forma de liderazgos docente, han sido definidos a través de los años por diversos autores, y que a su vez los estilos más conocidos por Directores, Profesores y Apoderados, existe un sin número de fuentes una de ellas es la trabajada en la Universidad Nacional de Ingeniería. Liderazgo docente: “Se entenderá por liderazgo docente a la influencia positiva o negativa en otras personas o alumnos, influyendo en los resultados del proceso educativo”. (*Pizarro, 1985, p21*).

#### **1.5.3.2. Variable Dependiente**

##### **Rendimiento académico de los estudiantes de la FIIS-UNI**

El rendimiento escolar según (García, Alvarado y Jiménez, 2000) se concibe como un “constructo que contempla variables cognitivas del alumno tales como su capacidad intelectual y conocimientos previos, variables conativas como su estilo cognitivo y de aprendizaje, y variables afectivas como la motivación y personalidad”. El rendimiento se puede definir, por tanto, como la productividad del sujeto, el producto final de su



esfuerzo en una aplicación determinada, matizado por sus actividades, rasgos y la percepción más o menos correcta de las tareas solicitadas.

### 1.5.3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla N° 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Investigación	
			Técnicas	Instrumentos
X: Liderazgo Docente	X1: Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformacional</li> <li>• Transaccional</li> <li>• Laissez faire</li> </ul>	La técnica de investigación que se aplicará será la encuesta mediante un cuestionario.	Instrumentos de recolección de datos: Aplicación de un cuestionario, considerando la escala de Likert.
	X2: Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos y aptitudes</li> <li>• Investigaciones y publicaciones</li> <li>• Capacitación en TICs.</li> </ul>		
	X3: Actitudes profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad del docente</li> <li>• Identificación con la institución</li> <li>• Cualidades de enseñanza</li> </ul>		
Y: Rendimiento Académico.	Y1: Registro de notas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificaciones menores que diez.</li> <li>• Calificaciones mayores o iguales que diez.</li> </ul>		
	Y2: Promedio ponderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Bueno</li> <li>• Regular</li> <li>• Deficiente</li> </ul>		
	Y3: Plan de estudio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes del 2015</li> <li>• Después del 2015</li> </ul>		

Fuente: elaboración propia

## **1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Tipo de Investigación y Nivel de la Investigación**

#### **a. Tipo de Investigación**

Es una investigación de enfoque cuantitativo y tomando en consideración la naturaleza de la investigación y la temática que se aborda, es sustantiva y básica, por que busca describir cada una de las variables en sus aspectos teóricos y caracterizaciones para luego establecer la relación existente entre las variables dentro de un contexto social y temporal. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pág. 266)

Es cuantitativa por que utilizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, la tabulación y el uso de la estadística para establecer asertivamente patrones de comportamiento en la población. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pág. 266)

#### **b. Nivel de la Investigación**

El nivel de investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional, Según Bernal y otros (2000, pág.113) considera como una investigación descriptiva aquella en la que se reseña las características y rasgos de una situación fenomenológica u objeto de estudio y correlacional por que se va determinar los niveles de relación que se establecen en la concurrencia de dos variables en un contexto situacional. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pág. 266).

Este fue el propósito de medir el grado de relación que existe entre el Liderazgo Docente, con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la FIIS de la Universidad nacional de Ingeniería.

## 1.6.2. Método y Diseño de Investigación

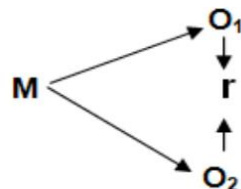
### a. Método de Investigación

En la realización de la tesis se utilizó el método hipotético-deductivo. Es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica.

El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y la verificación o comprobación de la verdad de los enunciados comparándolos con la experiencia. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, pág. 300)

### b. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, descriptiva correlacional, transversal, debido a que se describirán relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado y se buscará una relación de las dos variables de estudio. Es transversal, debido a que se recolectó datos un solo momento, en un tiempo único.



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

### 1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

#### a. Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a datos de la investigación” (pág. 425).

Todos los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. La cual estuvo conformada por 200 estudiantes del primer ciclo del año 2015.

#### b. Muestra

Para hallar la muestra, se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

N = Tamaño de Población

Z = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado.

p: proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

q: proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es  $1-p$ .

n: tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

e = Es el margen de error

N= 200                      Z=al 95%=1.96              P=0.5

q=1-p                      e=0.05

Aplicando la formula la muestra es de:

n=132
-------

#### 1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

##### a. Técnicas

###### La Encuesta

Para la recolección de datos, se acudió a fuentes primarias, utilizando encuestas. La utilización de preguntas cerradas tuvo como base evitar o reducir la ambigüedad de las respuestas y facilitar su comparación.

Para Rodríguez Peñuelas, (2008, p.10); las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionarios, entrevistas y encuestas.

Además, las preguntas fueron formuladas empleando escalas de codificación para facilitar el procesamiento y análisis de los datos, enlazando los indicadores de la variable de causa con cada uno de los indicadores de la variable de efecto, lo que le dió la consistencia necesaria al cuestionario.

##### b. Instrumentos

###### El Cuestionario.

Se aplicó a los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, considerados dentro de la muestra elegida. Se utilizó la Escala de Likert.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

El cuestionario se desarrolló en un tiempo de 20 a 30 minutos en promedio. Se garantizó el anonimato como parte fundamental en la validación de la información.

### **1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Justificación**

- **Justificación teórica:** En los últimos años, se incrementado la cantidad de instituciones educativas de nivel superior (Universidades), cada una de ellas se encuentra en la lucha de conseguir un nombre que la identifique como única en el sector. Por lo que se necesita no solo brindar un servicio de calidad sino siempre buscar algo más. La presente investigación nos mostrará uno de los principales factores que contribuyen al bajo rendimiento académico en los estudiantes del primer Ciclo de estudios en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, como es el liderazgo que ejercen los docentes en el proceso de aprendizaje.
- **Justificación social:** Se observa que al concluir el año académico 2014, los estudiantes del primer Ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de sistemas tuvieron bajo rendimiento; no obstante que muchos de ellos tuvieron por lo menos entre 6 meses a 1 año de preparación previa a su ingreso a la Universidad. Asimismo, algunos estudiantes no continúan sus estudios, truncando su formación profesional y constituyendo una población cada vez mayor que enfrenta dificultades para obtener un puesto laboral, debido a la competencia y exigencias profesionales.

- **Justificación metodológica:** Esta investigación se justifica ampliamente, pues no obstante que la facultad de Ingeniería industrial y de sistemas tiene estudiantes de primer ciclo que al ingresar se los evalúa con uno de los exámenes más riguroso y exigente que se toma a nivel nacional. Sin embargo, el rendimiento académico de sus estudiantes tiene un porcentaje de desaprobados representativo.
- **Justificación práctica:** nuestro reto es que los docentes utilicen de manera adecuada las estrategias metodológicas adecuadas con el ánimo de mejorar las habilidades cognitivas, el desarrollo de los estudiantes, para poder enfrentar acertadamente los problemas de su bajo rendimiento académico como principio de su desarrollo personal profesional así como el entendimiento de diferentes métodos de enseñanza aprendizaje.

#### **b. Importancia de la Investigación**

Mediante la identificación de los docentes líderes con la Facultad de Ingeniería Industrial y de sistemas, esta podrá brindar un servicio de calidad elevando el rendimiento académico y llegar a la excelencia académica.

Se puede sintetizar en tres aspectos:

- a) El docente líder motivará al estudiante para que asuma comprometidamente su proceso de aprendizaje.
- b) El rendimiento académico de los estudiantes se elevará en razón de asumir una actitud positiva, generada por el liderazgo del docente.
- c) El estudiante desarrollará con mayor facilidad las competencias personales y académicas, como resultado del liderazgo docente.

### **c. Limitaciones**

Se encontró limitaciones de índole económico y de tiempo que obstaculizaron el normal desenvolvimiento de la investigación; sin embargo, con iniciativa y un poco de esfuerzo se pudo culminar con éxito.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- ❖ PIZARRO & CRESPO (1997). En un estudio de caso realizado en la Universidad de Valparaíso de Chile, por investigaciones referidas a las inteligencias múltiples y aprendizajes escolares, realizado en Valparaíso; encontró que la percepción de los alumnos sobre *prácticas efectivas de enseñanza docente* incluyen: personalidad del profesor, su pedagogía, su competencia en el tema, su filosofía sobre la enseñanza y su auto concepto. Por otro lado, los mismos autores encontraron que las clases numerosas (más de 30 alumnos) son temas que pueden crear tensiones a los profesores, lo que redundaría en la realización de actividades pasivas de aprendizaje como es la transmisión casi exclusiva de teoría en desmedro de procedimientos prácticos activos.
  
- ❖ MORGAN Y MORRIS (1999), Por otra parte en una investigación en la ciudad de Costa Rica, en el instituto superior de Educación; encontraron que los alumnos demandan una presentación interesante y emocionante de parte de los profesores; y que aprecian mucho participar en varias actividades de aprendizaje, no siendo muy partidarios de clases magistrales. Encontraron además, que el estilo interpersonal, la postura, la forma de comunicarse, las expectativas, dedicación y estímulo del profesor eran aspectos de vital importancia, al igual que una relación amistosa y alegre, con respeto mutuo, humor y diversión.

Investigaron las precepciones sobre “prácticas docentes efectivas” en 133 profesores y 207 alumnos en 10 escuelas de gales. Ambos grupos coincidieron en un 90% en que los alumnos aprenden mejor en ciertas clases. El 60% de los alumnos atribuía este hecho a profesor, solo 23% pensaba que se debía a los alumnos. La calidad docente fue atribuida a: 1) métodos didácticos (35% de 60%), 2) control y orden establecidos por el profesor (14%), 3) relación entre profesor y alumnos (10%), los alumnos identificaron además cuatro características de los métodos de enseñanza: a) material didáctico apropiado, b) presentación de los materiales con suficientes explicaciones, c) enseñar a un ritmo adecuado, d) necesidad de variedad en las clases.

- ❖ TORRES y otros (2007); Asimismo afirman que existe correlación significativa entre el aprendizaje de los alumnos y su precepción del desempeño de sus docentes, y que el maestro de calidad puede garantizar, asimismo, una educación de calidad. Respecto a la percepción de los docentes sobre el éxito de los alumnos en el aprendizaje, los docentes identificaron tres factores básicos: a) los mismos alumnos y sus antecedentes familiares (62%), b) el profesor (18%), c) la naturaleza de las asignaturas (9%). El factor “alumnos” incluía sus competencias cognitivas (inteligencia, motivación, concentración), características de personalidad (seguridad, autonomía, personalidad innata, contextura física y resistencia y autopercepción) y sus atributos sociológicos (influencia paterna y antecedentes familiares). El factor “Profesor” incluía los métodos de enseñanza y las relaciones profesor-alumno. Y el factor “naturaleza de las asignaturas” consideraba dos aspectos importantes del éxito: a) los alumnos participan, responden positivamente, muestran interés, están motivados e interactúan con el profesor b) los alumnos han aprendido, se han esforzado y se han desarrollado. Por otro lado, se ha demostrado también la relación entre el rendimiento académico de jóvenes universitarios y los rasgos de personalidad e inteligencia, entre otras (Aliaga, 1998a). También Enríquez Vereau (1998) encontró relación significativa entre el auto concepto, la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico en estudiantes de secundaria de colegios de Bogotá, en los que el auto concepto académico se relacionaba de manera positiva con el rendimiento de los estudiantes, mientras que la correlación de esta última variable con la ansiedad ante exámenes era negativa. Finalmente, en otro estudio

realizado por Aliaga (1998b), se analizó, entre otras variables, las conductas asertivas y no asertivas en el aula, correlacionándolas con el rendimiento académico. En consecuencia, a través de este estudio se buscó relacionar el rendimiento académico de los jóvenes universitarios con otras variables propias del sujeto, como son la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el auto concepto y la asertividad.

- ❖ ALICANTE (ESPAÑA), CASTEJÓN COSTA y COLS. (1998), En la facultad de Educación en la universidad de Castilla, realizaron un estudio con la finalidad de establecer la existencia de toda una serie de factores diferenciales entre el liderazgo docente y los alumnos repetidores y no repetidores que puedan ser explicativos del diferente rendimiento académico de unos y otros, haciendo hincapié en la percepción que el alumno poseía de su ambiente familiar, escolar y social, sin dejar de lado la inteligencia y el auto concepto. Entre sus resultados lograron pronosticar, a través del análisis de regresión múltiple, el rendimiento académico de los alumnos en virtud de su pertenencia a uno u otro grupo está en relación de dependencia al desempeño del liderazgo docente.
  
- ❖ ÁLVAREZ y BARRETO (1996); También realizaron una investigación a nivel universitario en la ciudad de Cuba, y analizaron la relación entre el liderazgo docente y el rendimiento académico en química general de estudiantes universitarios, encontrando, a través del coeficiente de correlación de Spearman Brown, que hay correlación positiva entre las variables, lo que permitió concluir que la meta cognición de los estudiantes universitarios está correlacionada con el rendimiento académico en química general. Actualmente la evaluación del desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes y su probable nexos con su futuro desempeño académico queda relegado a un segundo plano. Sin embargo, las limitaciones en el desarrollo de las relaciones sociales generan riesgos diversos, como abandono educativo, bajo rendimiento y otras dificultades académicas. Dadas las consecuencias a lo largo de la vida, las relaciones sociales deberían considerarse como la primera de las cuatro asignaturas básicas de la educación, es decir aunada a la lectura, escritura y aritmética. Aproximarse al rendimiento académico como objeto de estudio plantea entender su complejidad y las formas de abordar su comprensión como un fenómeno

multifactorial, la presente investigación sobre rendimiento académico plantea una alternativa de estudio el desarrollo de las habilidades y/o competencias sociales como una de las variables que probablemente podrían predecirlo.

Probablemente una de las dimensiones más importantes en el proceso de enseñanza aprendizaje lo constituye el rendimiento académico del alumno. Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y cómo mejorarlo se analizan en mayor o menor grado los factores que pueden influir en él, generalmente se consideran entre otros, factores socioeconómicos, la amplitud, de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tiene los alumnos, así como el nivel de pensamiento formal de los mismos (Benítez, Jiménez y Osicka, 2000), sin embargo y en contraste, Jiménez (2000) refiere que se puede tener una buena capacidad intelectual y una buenas aptitudes y sin embargo no estar obteniendo un rendimiento adecuado", ante la disyuntiva y con la perspectiva de que el rendimiento académico es un Fenómeno multifactorial es por lo cual se exponen las siguientes líneas.

La complejidad del rendimiento académico inicia desde su conceptualización, en ocasiones se le denomina como aptitud escolar, desempeño académico o rendimiento escolar, pero generalmente las diferencias de concepto sólo se explican por cuestiones semánticas ya que se utilizan, como sinónimos, para el presente se considerará la definición de Pizarro (1985), la cual refiere al rendimiento académico medida de las capacidades respondientes o indicativas que como una manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

- ❖ REYES, Y.N (2003), en su trabajo de *investigación: Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el liderazgo docente y la asertividad en estudiantes del primer año de psicología de*

la UNMSM, busca establecer la relación existente entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el auto concepto y la asertividad en estudiantes del primer año de Psicología de la UNMSM. La muestra estuvo constituida por 62 estudiantes de ambos sexos, a quienes se aplicó el Inventario de Autoevaluación de la Ansiedad sobre Exámenes, el Cuestionario de Personalidad 16 PF de R. B. Cattell, el Cuestionario de Auto concepto Forma A, y el Auto informe de Conducta Asertiva.

Los resultados de estas pruebas al igual que el promedio ponderado de los estudiantes fueron analizados a través del paquete de análisis estadístico para la investigación en Ciencias Sociales SPSS (versión 9.0), mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson, y la Ecuación de Análisis de Regresión Múltiple. Entre los resultados, se halló una correlación positiva muy significativa entre el rendimiento del alumno y variables como el auto concepto académico, el auto concepto familiar y el rasgo sumisión – dominancia, siendo esta última correlación negativa. Finalmente, la ecuación del análisis de regresión múltiple nos muestra al auto concepto académico como predictor del rendimiento en los alumnos.

- ❖ LAMAS, Héctor (1998); nos dice en su tesis de la Sociedad Peruana de Resiliencia de la USMP: *Aprendizaje autorregulado, liderazgo y rendimiento académico* que cada vez hay un mayor número de investigaciones que subrayan la importancia que tiene, de cara a lograr que los estudiantes sean aprendices autónomos y exitosos, el que sean capaces de regular su propio proceso de aprendizaje, así como la fuerte relación existente entre el aprendizaje autorregulado (que incluye tres componentes: (1) las estrategias meta cognitivas; (2) las estrategias cognitivas; y (3) la dirección y control del esfuerzo), la motivación y el rendimiento académico de los escolares. Estos estudios destacan, además, que para promover en los estudiantes este tipo de aprendizaje no basta con que conozcan estos tipos de recursos. Es necesario, además, que estén motivados tanto para utilizarlos como para regular su cognición y su esfuerzo.
- ❖ Giraldo, Ligia De & Mera, Rosalba.(2010), Realizaron un estudio en la ciudad de Lima en su tesis para optar el grado de maestro de la Universidad Federico Villarreal sobre: El liderazgo Docente: Percepción del estudiante, con 147 adolescentes de educación básica de los grados 3º, 4º y 5º para determinar su

percepción acerca del ambiente escolar. Se aplicó un instrumento al estudiante, que contempla datos sociodemográficos, percepción sobre la escuela y apoyo de la familia para su aprendizaje. Los hallazgos más importantes demuestran que 84.4% de los estudiantes están satisfechos en el plantel y a casi la totalidad les gusta el estudio (97.9%); lo que más les agrada son el apoyo, la comprensión y la enseñanza de los profesores; les gustaría que cambiara el orden y aseo, los robos, el consumo de drogas y el trato inadecuado de compañeros y profesores; le entienden al profesor 93.8%. Se encontró relación estadísticamente significativa entre satisfacción del estudiante con la institución y años cursados; rendimiento académico y relación con sus compañeros; rendimiento académico y entender al profesor las tareas.

- ❖ Reyes, N. (2012). Desarrolla su investigación para optar el grado de Maestro en Educación. Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Educación. Lima Perú. Sobre el Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario en una Institución Educativa de Ventanilla. Callao.

Entre la principal conclusión tenemos la siguiente:

1. Como conclusión general, se expresa que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009.
2. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por lo tanto, no se confirma la primera hipótesis específica.
3. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la segunda hipótesis específica.

4. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. En consecuencia, no se verifica la tercera hipótesis específica.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Liderazgo Docente**

#### **2.2.1.1 Liderazgo**

El “liderazgo” significa distintas cosas para diferentes personas y existen tantas definiciones como personas han intentado explicarlo (Kaufmann, 1997). En un primer intento para conocer sobre este concepto, se revisan las definiciones dadas en los diccionarios de la Real Academia de la Lengua Española, y el The New Oxford Dictionary of English, ambos consultados en su versión electrónica.

La Real Academia de la Lengua Española, lo define como: “Situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito”. En el The New Oxford Dictionary of English, el término “leadership” se precisa como: “Acción de dirigir a un grupo de personas o una organización”. La definición en español muestra una posición de superioridad, que hace suponer relaciones de sumisión, desigualdad y de poder, unos mandan y otros obedecen. La definición del inglés deriva relaciones de interdependencia, alguien está al frente, hay relaciones menos impositivas.

Los investigadores y teóricos del liderazgo han realizado sus propuestas comprensivas sobre el tema, entre ellos Stodgill, (1948, citado por Fiedler y Chemers, 1991, p. 14) apunta que “El liderazgo es el proceso de influir en las actividades del grupo encaminadas a establecer y alcanzar metas”. Para Hersey y Blanchard (1993, p. 2) “el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o un grupo en los esfuerzos que se realicen encaminados al logro de metas en una situación dada”. Se enfatiza el liderazgo como un proceso de influencia, no solo en la relación individual, sino en la relación del grupo. Tiene como función el logro de metas, sujeto a las circunstancias de la situación.

Por su parte, Bennis y Nanus (2001) le describen como: (...) la fuerza central que se encuentra detrás de las organizaciones de éxito y que ayuda a las organizaciones a desarrollar una nueva visión de lo que puede ser, y luego las moviliza para el cambio hacia la nueva visión (p. 22). Destaca el liderazgo como la fuerza impulsora de la organización, crea y orienta las acciones hacia la visión; compromete a la gente, convierte a los seguidores en líderes y en agentes de cambio. Kotter (1990) lo enuncia como: El proceso de llevar a un grupo (o grupos) de personas en una determinada dirección, por (en la mayoría de los casos) medios no coercitivos (...) un “buen” liderazgo conduce a la gente en una dirección que es la que realmente conviene a largo plazo (p. 17-18).

Se subraya la función creadora de visión y orientación, con proyección de futuro y el efecto a largo plazo de los resultados, su carácter participativo, persuasivo, motivador y negociador. Para Bass (1990, en cita de Guillén, 2008) el liderazgo es: Interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que éstos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo (p.168).

#### **2.2.1.2 Liderazgo docente**

En el campo educativo, Gorrochotegui (1997) alude al liderazgo como un conjunto de medios integrados que se apoyan entre sí, con los que actúa el director. Para el autor:

Puede ser entendido como un proceso por el que se muestra a los colaboradores –a través de la conducta personal del directivo y de una visión sobre el centro– cuál es el camino a seguir en sus actuaciones formales e informales para que hallen un sentido a lo que hacen y logren los propósitos del centro (p. 147).

Aunado, Coronel (2000) afirma que en la gestión educativa es “una construcción social de la realidad que exige una interacción constante, un fenómeno interactivo y por naturaleza dialéctico que implica tensiones y contradicciones y persigue la continua transformación de las relaciones” (p. 191).

Cantón (2002, en cita de Berthoud, 2010), refiriéndose al liderazgo en educación, señala que: El liderazgo se define como el comportamiento y la



actuación del Equipo Directivo y del resto de los responsables para guiar el centro educativo hacia la calidad. Se trata de reflejar como los que tienen alguna responsabilidad en el centro estimulan, apoyan y fomentan la gestión de calidad en tanto que es proceso fundamental en la mejora continua... (p.103).

Asimismo, Marabotto (1999) en cita de Berthoud (2010) considera que “Lidera quien es capaz, por sus actitudes, comportamientos y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el que hace de un grupo para lograr los objetivos propuestos...” (p.103).

Álvarez F., (2001), señala que el liderazgo genuino se manifiesta en aquellas personas capaces de influir en los demás para que lleven a cabo, sin coacción ni imposición, sus proyectos, ideas u objetivos. “El líder es a quien se le sigue porque interesa, porque posee una visión de futuro de la organización que proporciona seguridad a sus miembros o porque descubre que tienen la capacidad para conducir eficazmente los procesos de la organización hacia el éxito...” (p.257). Se confirma la opinión de Day, Hall y Whitaker (2002), de que el liderazgo es un proceso para construir visión, cultura y relaciones interpersonales positivas.

Desde la postura de Villa, Escotet y Goñi (2007), “El liderazgo se percibe como el promotor del cambio organizativo e institucional. El líder, por tanto, tiene como misión promover y gestionar el cambio de la organización”. Prosiguen los autores “la dirección y su comportamiento de liderazgo marca un estilo y una orientación a la organización que impacta en todos sus procesos y en sus resultados, sea por vía indirecta o bien directamente” (p.53).

Los autores coinciden en varios aspectos: es un proceso; influencia, poder, cambio, participación y no coerción como componentes; énfasis en las relaciones, creación y orientación de la visión y cultura organizacional, como elementos fundamentales.

El liderazgo es un proceso, no un estilo; elemento que se destaca de las definiciones.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define el término proceso “del lat. *processus*, acción de ir hacia delante, como un conjunto de acciones que se desarrollan en fases sucesivas y de forma graduada, programada y sistemática” Siguiendo a Álvarez F. (2000, p. 303), es “un conjunto de actividades que avanzan de forma congruente y consecuente de manera que

cada fase condiciona o añade valor a la siguiente, en orden a conseguir los mejores resultados”. En el liderazgo, las acciones y las conductas se dan en la organización, no surgen al azar, sino de la relación continua entre sus miembros con el propósito de alcanzar la visión. El liderazgo como proceso, se profundiza con el análisis de otros aspectos implícitos en la definición, dada la estrecha relación entre ellos.

La influencia (que se traslapa con poder), es la capacidad de inducir la conducta y no la capacidad de motivar a otros. Bennis y Nanus (2001) consideran “(...) un factor esencial del liderazgo es la capacidad para influir y organizar el significado para los miembros de la organización” (p. 57). Filella (2000) propone que: (...) la influencia en sí es una comunicación entre seres libres, afectados por sentimientos y guiados por la razón; (...), influir y ser influidos es un acto profundamente humano. Lo que caracteriza y distingue la influencia por encima del liderazgo o de las relaciones de poder es la presencia o ausencia de la libertad (p.371).

El liderazgo es una relación entre las personas en las que la influencia se distribuye en forma desigual, aunque sobre una base legítima (posición en la jerarquía formal de la organización). Implica un consentimiento, –explícito o implícito–, de esta relación de influencia por parte de los seguidores. La interacción entre dirigente y seguidor supone una especie de intercambio, ya sea económico, el salario; o psicológico, la seguridad, la ocasión de hacer algo singular, las relaciones gratificantes con los compañeros, o la realización cuando se cumple con las metas propuestas. Esta relación emocional no es unilateral, el líder también se involucra con sus seguidores, no es indiferente a las ideas que se tengan de él, pero principalmente, si cuenta con el apoyo de su grupo en la realización de la tarea (Fiedler y Chemers, 1991).

Elemento fundamental del liderazgo es la creación y el mantenimiento de la visión. En este proceso, la visión es el resultado de la participación voluntaria y del consenso entre líder y seguidores; se une la imagen que cada uno tiene del futuro de la organización, sus juicios, valores y creencias (Senge, 1999); en las instituciones educativas, la enseñanza y el aprendizaje (Gairín, 2004). Genera visión compartida que alienta al compromiso, dirige y coordina la conducta, es un acto persuasivo que causa confianza, entusiasmo, motivación, responsabilidad, las personas sienten que influyen en los resultados (Senge, 1999; Bennis y

Nanus, 2001).

La visión no se puede imponer; es un acto de persuasión, de creación de compromiso entusiasta y dedicado; genera confianza, colaboración, interdependencia, motivación y responsabilidad mutua; una energía extraordinaria, entusiasmo y pasión, porque las personas sienten que influyen en los resultados. (Bennis y Nanus, 2001; Stoner, Blanchard y Zigarmi, 2007).

El proceso mediante el cual se formule la visión puede generar en los miembros de la organización diferentes actitudes o conductas frente a ella, por eso se debe incorporar a la cultura de la organización: compromiso, se quiere la visión, se concreta y se crea la estructura necesaria; alistamiento, se quiere la visión, se hace lo que sea posible dentro de las normas; acatamiento genuino, se ven los beneficios de la visión, se hace todo lo que se espera, se sigue lo dispuesto; acatamiento formal, se ven los beneficios de la visión, se hace lo que se espera y nada más; acatamiento a regañadientes, no se ven los beneficios de la visión, se hace casi todo lo que se espera de los seguidores porque no queda más remedio, dan a entender que no forman parte; desobediencia, no se ven los beneficios de la visión y no se hace lo que se espera; apatía, no se está a favor ni en contra de la visión, no hay manifestaciones de interés ni energía (Senge, 1999, p.278).

La atribución del liderazgo en la creación y el cambio de la cultura es otro elemento fundamental. Schein (1993, citado por Bolívar, 2000) mantuvo la tesis de que “los líderes crean culturas de organización y una de las funciones más decisivas del liderazgo puede ser perfectamente la creación, administración y (...) el cambio de la cultura. (...) no se pueden comprender el uno sin el otro” (p. 468). Cantón (2004, en cita de Berthoud (2010) opina que la cultura son los supuestos básicos compartidos por el grupo que se han ido adquiriendo mediante la resolución de problemas de adaptación e integración que se va enseñando a los nuevos miembros del grupo como: la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas y la realidad.

Los elementos principales que definen la cultura de una organización son sus orígenes, su principio operativo básico, la naturaleza de su trabajo, la gestión de la información, la toma de decisiones y el poder, la influencia y el estatus (Bennis y Nanus, 2001). La cultura de una organización es el conjunto de significados, valores, principios, creencias y prácticas compartidas por los miembros de la

organización que le dan una identidad propia y determinan la conducta de los individuos que la forman y de la propia institución. (Lavié y Sánchez, 2000; Gairín, 2004; Gairín, Armengol, Lorenzo, et al., 2006; Blanchard, et al., 2007).

En el contexto educativo, Fullan y Hangreaves (citado por Day et al., 2002), la describen como las creencias orientadoras y las expectativas sobre la forma en que una escuela actúa, cómo las personas se relacionan, es la forma en que se hacen las tareas.

El liderazgo se preocupa por el descubrimiento de los significados de las interacciones humanas en la organización, tales como: ¿Cuáles son los propósitos o fines para los que existe la organización? ¿Qué significa ser miembro de la organización? ¿Cuál es la mejor forma de desempeñar el liderazgo para lograr las metas comunes? ¿Cómo pueden los miembros de la organización aportar energías para lograr las metas comunes? ¿Qué estructuras pueden establecerse para un liderazgo compartido? (Day, et al., 2002).

En primera instancia, la cultura se crea por las acciones de los líderes, quienes la implantan y la vigorizan. Los líderes son facilitadores culturales, trabajan a lo largo de las estructuras y rutinas de la gestión diaria para conseguir propósitos de la organización o para delimitar valores.

Molero (2002), a partir de Trice y Beber (1993), puntualiza algunos de aspectos del liderazgo que contribuyen en la creación, mantenimiento, cambio e integración de la cultura organizacional: cualidades personales del líder, estas son autoconfianza, personalidad dominante, convicciones fuertes, confianza en el grupo, buen negociador, capacidad de persuasión; percepción de la situación, como lo son crisis, no existencia de crisis o crisis manejable; visión y misión, entre ellas cambio radical, carácter conservador; atribuciones de los subordinados, destacan cualidades extraordinarias, carisma, el líder representa valores existentes y de éxito; rendimiento, éxitos repetidos en el manejo de la crisis y continuación del éxito anterior; conductas del líder, tales como rol efectivo, capaz de articular una ideología y de motivar a los seguidores, comunicar altas expectativas a los seguidores; acciones administrativas, crea nuevas estructuras y estrategias, cambio radical, refuerza o mejorar las existentes; uso de formas culturales, transmitir nuevas ideologías y valores culturales, reafirma las existentes; uso de la tradición, establecimiento de una nueva tradición o

continuación de la existente; continuidad en el tiempo, institucionalización del cambio, demuestra la importancia y efectividad de la cultura actual.

De los fundamentos expuestos por los teóricos e investigadores, para esta investigación se acuña el concepto de liderazgo como un proceso en el que se da una influencia recíproca entre líder y seguidor, en la que estos formulan, orientan y mantienen la visión de la organización, a fin de lograr metas consensuadas.

### **2.2.1.3 Características del Liderazgo**

#### **A. TRANSACCIONAL**

a. Refuerzo Contingente. Proporciona recompensas o promesas de recompensas como consecuencia de la consecución de los objetivos previstos

b. Dirección por excepción. Interviene para dar retroalimentación negativa, crítica, constructiva o acciones que impliquen mejorar para que la actividad favorezca el plan previsto, y por ende se logren los objetivos establecidos. Dos formas:

- Activa: El líder espera a que se produzcan los errores o irregularidades, y entonces propicia los ajustes o modificaciones.

- Pasiva: El líder interviene sólo si es necesario, y sólo cuando se producen desviaciones.

Liderazgo Transaccional: Este tipo de liderazgo está basado en cumplir con los objetivos y con el desempeño esperado, recompensar si se logran los objetivos, y castigar o reprender si no. Se denomina así porque la "transacción" sería lo que la organización le paga a los miembros del equipo a cambio de su esfuerzo y su cumplimiento. La base del liderazgo transaccional es una transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores. El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y, después, explica con claridad como podrán satisfacer esas necesidades y deseos, a cambio de que cumplan los objetivos especificados y que realicen ciertas tareas.

Los líderes transaccionales se concentran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Son excelentes en las funciones tradicionales de la administración, como la planeación y la preparación de presupuestos, y generalmente se concentran en los aspectos

impersonales del desempeño de los trabajos. Los líderes al explicar con claridad lo que esperan de los seguidores, aumentan la confianza que éstos les tienen. Además, el hecho de satisfacer las necesidades de los subalternos puede mejorar la productividad y el estado de ánimo. Sin embargo, como el liderazgo transaccional implica un compromiso a "seguir las reglas", los líderes transaccionales conservan la estabilidad dentro de la organización, en lugar de propiciar el cambio. El liderazgo transaccional es realmente un tipo de gestión, no un estilo de liderazgo verdadero, porque la atención se centra en tareas a corto plazo, y tiene serias limitaciones para el trabajo basado en el conocimiento o la creatividad, sin embargo, puede ser eficaz en otras situaciones.

Es importante que todos los líderes cuenten con habilidades transaccionales. Sin embargo, en el mundo de hoy, donde el éxito empresarial muchas veces depende de los cambios continuos, los líderes eficaces también utilizan otro planteamiento. Este modelo fue muy efectivo durante décadas, desde la Revolución Industrial hasta mediados del siglo pasado cuando la mayoría de las organizaciones funcionaban en un ambiente de "línea de producción", donde el objetivo era simplemente cumplir con la cantidad de piezas fabricadas y las personas eran consideradas un engranaje más de la maquinaria productiva. Hoy en las nuevas organizaciones, este modelo se convierte en el principal obstáculo al cambio y al éxito de estas, se ha vuelto más una herramienta del Gerente para controlar a los equipos en busca de logros y reconocimientos personales.

### Componentes del Liderazgo Transaccional

#### 1 – Recompensa Contingente. Bass (1998)

Se basa en el esfuerzo, reconocimiento para lograr y cumplir lo establecido. El líder aclara al seguidor lo que debe hacer para ser recompensado por el esfuerzo. Sin embargo, cabe señalar que, aunque el uso de consecuencias positivas puede llegar a representar una dimensión de liderazgo eficaz, no puede generar los mismos efectos que tienen las cuatro áreas transformacionales examinadas. Esto se explica por el hecho de que este liderazgo se basa en un intercambio entre algo que el líder puede ofrecer hacia un determinado comportamiento adoptado por los demás, pero no implica cualquier transformación de valores o ideales. La relación entre ambas partes de la definición de las tareas y objetivos a alcanzar,

con la posibilidad de ser atribuidos refuerzos y premios, si se cumplen los niveles de resultados deseados. Con el fin de aprovechar al máximo este comportamiento, el líder debe, en primer lugar, comprender cuáles son las necesidades de los colaboradores, lo que es valorado por ellos y, en segundo lugar, debe tratar de crear mejores condiciones para alcanzar niveles de rendimiento definidos.

Algunos estudios plantean dificultades en diferenciar esta dimensión y la consideración individualizada. Sin embargo, el autor dice que, aunque ambos comportamientos implican la búsqueda de las necesidades de los demás, la consideración individualizada incide esencialmente en el enfoque de la consideración personal y el crecimiento de los miembros del grupo, ya que el refuerzo contingente tiene como preocupaciones la asignación de beneficios por el buen desempeño mostrado.

## 2 – Gestión por Excepción Activa. Bass (1998)

El líder monitoriza el desempeño de los seguidores y adopta medidas correctivas si ellos no cumplen las normas establecidas. Las acciones de corrección a este nivel, y contrariamente al siguiente, se producen a través de una actitud de búsqueda y anticipación de desviaciones o errores de los subordinados en la realización de las tareas.

## 3 –Gestión por la Excepción Pasiva. Bass (1998)

El líder asume una postura más reservada, espera que surjan los problemas, para que entonces sean tomadas medidas de resolución de los problemas. Por lo tanto, el líder interviene sólo si los patrones no son alcanzados, es decir, cuando las cosas van mal o se distancian de lo esperado.

Los efectos de la práctica de la Gestión por Excepción (activa o pasiva) se refleja en la falta de voluntad por parte de los colaboradores a asumir riesgos e innovar, porque temen las reacciones negativas de quien lidera. En términos de eficacia, este factor tiende a ofrecer peores resultados que el refuerzo contingente y, por supuesto, que todas las dimensiones de liderazgo transformacional.

Sin embargo, Bass (1998) señala el hecho de que en determinadas situaciones, puede ser más apropiado elegir estos comportamientos, especialmente en las exigencias de

"calidad total" o de producción "impecable" en que es necesario reducir el margen de maniobra de los colaboradores y hacer hincapié en las tareas.

#### 4 – "Laissez-faire". Bass (1998)

Este último factor simplemente identifica la ausencia o la evitación del ejercicio de liderazgo, generalmente traducido por una ineficiencia en los resultados. El líder prácticamente se abstiene de tratar de influir en los subordinados. Abdica de la responsabilidad de decidir. Esto significa que aquí no podemos encontrar un contexto de trabajo con objetivos definidos (a diferencia del liderazgo transformacional y transaccional), ya que no se tiene ningún plan de acción, y las toma de decisiones importantes son postergadas. De acuerdo con Bass y Avolio (1999), el estilo "laissez faire" es simplemente la negación del liderazgo.

## B. TRANSFORMACIONAL

a. Laissez-faire. El líder se abstiene de guiar, e interviene para proporcionar información cuando alguien de la organización se los solicita.

b. Carismático. Destacan por tener una visión clara; ganarse el respeto y la confianza; dar seguridad; y provocar identificación y compromiso de sus colaboradores.

c. Consideración individualizada. Prestan atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual y personal, y les otorgan responsabilidades diferentes. Estimulación intelectual Anima, estimula y propicia la innovación y creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas y el planteamiento de estrategias.

d. Liderazgo inspiracional. Dan ánimo y generan entusiasmo mediante la generación de altas expectativas y modificando actitudes/comportamientos.



El liderazgo transformacional se ha convertido en un tema muy popular en la literatura reciente sobre el liderazgo organizacional, en parte gracias a los resultados que, en general, proporciona en los distintos niveles (individual, grupal u organizacional).

Su enfoque en este trabajo se debe al interés en conocer su grado de expresión/visibilidad en organizaciones con características muy específicas - como las organizaciones militares- para darse cuenta de que las actitudes y valores de disciplina, sacrificio, normalización prescrita y autoridad centralizada, también se reflejan en la percepción de los estilos de liderazgo adoptados por los líderes en este contexto.

Recientemente, hay un renovado interés en el estudio del liderazgo que parece resultar, en parte, de la aceptación de la distinción entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, con especial énfasis en este último. Con la aparición de las teorías de Nuevo Liderazgo se produce un cambio en torno de la idea de liderazgo eficaz, como el que hace hincapié en la relación líder-seguidor y en la transformación cultural del grupo (López-Zafra y Morales, 1998). La acumulación de evidencias empíricas en que el liderazgo transformacional influye en el rendimiento de los seguidores y el desempeño de la organización (Avolio et al., 1999, Lowe et al., 1996) estimuló el interés y apoyo teórico del liderazgo transformacional.

La aparición del concepto se debe al trabajo de Burns (1978), inicialmente sobre los líderes políticos, y significa básicamente, el liderazgo ejercido por personas que hacen cambios profundos en la sociedad, en las actitudes y comportamientos de los miembros de las organizaciones, obteniendo de ellos el compromiso y la empatía necesarios para lograr los objetivos. Los líderes transformacionales se preocupan por las conciencias de los seguidores, y por lo tanto, apelan a los ideales y valores morales como la libertad, la justicia, la paz, el humanitarismo y no a las emociones básicas como el miedo, el odio, la envidia y la avaricia.

Burns contrasta este tipo de personas con el tipo de políticos que cambian promesas por votaciones, es decir, que influyen en los seguidores a través de transacciones. El liderazgo transformacional implica que el líder influye en los

subordinados, de forma que el objetivo es conferir poder a sus subordinados para que se conviertan en líderes

y agentes de cambio durante el proceso de transformación de la organización. Los líderes transformacionales tratan de reducir al mínimo los errores, de manera activa, a través de la anticipación del diagnóstico, y cuando estos se producen, intentan transformarlos en experiencias de aprendizaje y no simplemente criticar o castigar a sus subordinados por haber cometido un error.

Burns contrasta el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional, indicando que el liderazgo transaccional motiva a los seguidores en función de su propio interés. Por ejemplo, los líderes empresariales transaccionan dinero y estatus por esfuerzos de trabajo; los dirigentes políticos intercambian empleo y contratos por votos y contribuciones a las campañas electorales. Sin embargo, el liderazgo transformacional implica valores como la honestidad, la responsabilidad, el honor y la reciprocidad. El liderazgo transformacional se refiere al proceso mediante el cual los líderes fomentan el compromiso de los seguidores y los inducen a superar sus egoísmos (incluidos los materiales) en apoyo de los objetivos de la organización, produciendo grandes cambios y alto rendimiento. Además, los líderes transaccionales basan su poder en la autoridad que proviene de la posición jerárquica, y en el respeto de las normas y la tradición. Por otra parte, los líderes transformacionales basan su proceso de influencia en la apelación de inspiración.

La semilla lanzada por Burns ha sido una de sus más notables repercusiones en la teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985), quizás una de las que generó más resultados de investigación. Bass (1985; 1995) define el liderazgo transformacional considerando los efectos que el líder tiene en los seguidores. Estos sienten confianza, admiración, lealtad y respeto y, por tanto, están motivados para hacer más de lo que se espera de ellos. A raíz del "mentor", Bass (1985) también ayudó a distinguir entre liderazgo transformacional y transaccional, considerando los efectos que tiene el líder en los seguidores.

El primero de ellos es la asignación de recompensas a los seguidores a cambio de su obediencia. El líder reconoce las necesidades y los deseos de sus

colaboradores, aclarando cómo puede satisfacerlas a cambio de la ejecución de las tareas y el rendimiento.

El segundo se define en términos de efectos sobre los seguidores: estos sienten confianza, admiración, lealtad y respeto por el líder, y se predisponen a comportamientos extra-rol. El líder logra estos efectos, a través de tres vías principales:

- a) Haciendo a los seguidores más conscientes de la importancia de los objetivos y resultados;
- b) Induciendo a trascender sus propios intereses a favor del grupo o organización;
- c) Activando sus necesidades de orden superior (auto-realización, por ejemplo).

Se puede incluso afirmar que se eleva un nivel por encima de la última necesidad de la pirámide de necesidades.

Los conceptos de liderazgo transformacional y transaccional, de acuerdo con este autor, pueden ambos ser eficaces, aunque en diferentes situaciones de la vida organizacional. Los transformacionales serían los más adecuados en tiempos de la fundación y el cambio organizacional, mientras que otros son más adecuados para los períodos de lenta evolución y entornos poco turbulentos. Por lo tanto, Bass considera los dos tipos de liderazgo como procesos distintos, aunque complementarios. Reconoce que el líder puede utilizar ambos en situaciones diferentes y también admite (e incluso defiende) el uso simultáneo/complementario de ambos, a diferencia de Burns que considera los dos estilos de liderazgo como puntos opuestos de un continuo. Sin embargo, esta distinción plantea una reflexión.

Ya que actualmente las empresas desarrollan sus actividades en entornos turbulentos y complejos, se plantea la cuestión si los líderes transformacionales no van a tener que hacer frente a la permanente necesidad de mantener la organización en tensión, adaptando las normas y valores internos a los nuevos retos y al aumento de la complejidad en nuestras sociedades (López y Reto, 1990, p. 92).

## C. VISIONARIO

Bernardi (2000). Hablar de conocimiento es penetrar en el tema del ser humano y su relación con las organizaciones, cualquiera sea su razón de ser, objeto social o finalidad. Más allá de resultados esperados en las organizaciones, como rentabilidad, eficacia, efectividad, competitividad, entre otros, el fin último de cualquier organización es satisfacer necesidades o en otras palabras, es la búsqueda de un mejor bienestar para el ser humano.

De hecho el tema de gestión del conocimiento en el ámbito universal y sobre todo en el académico es tratado con extensión y profundidad por muchos autores. En la realidad organizacional, estos dos conceptos, conocimiento y ser humano, se mueven mutuamente y de manera inseparable en cualquier organización, sobre todo la gestión del conocimiento, depende principalmente del paradigma que se maneje en la gestión compleja del ser humano.

Pero sigue siendo paradójico en el ámbito nacional e internacional, el hecho de las continuas olas de despidos individuales y masivos en muchas organizaciones tanto privadas como públicas, sobre todo desde mediados de la década del 90 hasta la fecha de este escrito, como consecuencia de la búsqueda de unos mejores resultados organizaciones.

Para Bernardi y varias colegas (2000), un tema permanente de gran importancia para el éxito organizacional está constituido por una premisa fundamental: las personas son el eje central más valioso para cualquier organización. Somos nosotros los que manejamos los recursos de diferentes formas.

Construimos o destruimos permanentemente muchas de las variables que se manejan en el mundo y que inciden directa o indirectamente en las organizaciones: tecnología, información, conocimiento, economía, gobierno, relaciones entre países, política, influimos de manera positiva o negativa en el medio ambiente o en la responsabilidad social, etc.

Las condiciones sociales, económicas y culturales de este siglo hacen imprescindible que las organizaciones sean altamente creativas, innovadoras, se adapten ágilmente a los cambios, sobrevivan y crezcan, y para lograrlo necesariamente deben contar con una fuerza laboral comprometida, capacitada

y motivada, que trabaje en busca del logro de la misión de la organización, pero que a la vez sienta que está logrando satisfacer sus deseos, expectativas y necesidades más profundas.

Para ello se requiere de esfuerzo, tiempo, compromiso, habilidades, destrezas y conocimientos aportados por las personas que las constituyen. Ahora bien, para comprender a una organización se torna necesario conocer a la "persona", que es aquel sistema complejo de por lo menos cinco dimensiones (psicológica, física, espiritual, intelectual y energética), compuesto además por factores internos y externos que están en continuo cambio y crecimiento.

Los internos como capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente, actitudes, entre otros.

Los externos, como las recompensas, motivos sociales, relaciones de grupos, entre otros, son los que llevan a los individuos a ser o no, generadores de ideas, imaginativos, conflictivos, propulsores de cambios, luchadores.

Estos complejos sistemas, que son los seres humanos de una organización y las no menos enmarañadas interrelaciones que entre ellos se entablan son el elemento esencial e imperceptible que determinará el futuro -exitoso o decadente- de la gestión del conocimiento en cada organización. La forma en que se lidera al ser humano influye en la efectividad (eficiencia más eficacia) del funcionamiento de la organización.

Mucha de la literatura sobre liderazgo demuestra que algunas actitudes o estilos de liderazgo pueden aumentar el compromiso de las personas y aumentar su productividad, de allí que sería importante pensar en la dirección de las personas como talentos valorables de la organización, que pueden ser medidos como resultado de la forma en que se lidera a las personas.

Si aceptamos las opiniones anteriores y reconocemos la relación entre rendimiento de las personas y los estilos de gestión, las decisiones que toma el líder tendrían que basarse en un correcto análisis de todos los factores: humanos y no humanos, implicados en la decisión a tomar. Obligatoriamente, hay que hablar entonces del concepto de liderazgo para la generación de escenarios de

construcción del conocimiento; «Proceso de dirigir las actividades de los miembros de un grupo y de influir en ellas».

Este concepto involucra varios aspectos: Personas a quien liderar, entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo.

La capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores.

Reconoce que el liderazgo es cuestión de valores.

Ahora bien el tema del liderazgo en el ámbito de la discusión en este artículo, toma una importancia vital para el éxito en la generación de escenarios adecuados para la construcción del conocimiento en el sentido que:

- 1) Un líder desarrolle la capacidad para guiar y dirigir de manera visionaria.
- 2) Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- 3) Un buen liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- 4) Una organización con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

### **2.2.1.3 DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DOCENTE**

#### **a. Estilos de Liderazgo**

1. Liderazgo autocrático: El Liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tiene el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin

calificación el estilo puede ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.

2. Liderazgo burocrático: Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego.
3. Liderazgo carismático: Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y sus muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.
4. Liderazgo participativo o democrático: A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. Ya que la participación democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

## **b. Formación Profesional**

La Formación Profesional requiere, cada vez más, de procesos educativos integrales, integradores y permanentes, orientados hacia una polivalencia tecnológica y hacia una rápida adaptación a contextos técnico-profesionales diversos. Estas características determinan la necesidad de construir opciones que den respuestas a vocaciones, necesidades técnicoproductivas,

expectativas de desarrollo personal y social y ritmos de aprendizaje y actualización de conocimientos y competencias. Todo esto indica la necesidad de institucionalizar un Sistema Nacional de Formación Profesional adaptable, modularizado, ágil que constituya una clara opción de desarrollo de competencias generales, a desenvolver en el entorno social y productivo, y de competencias profesionales, que necesitan ser cíclicamente actualizadas de acuerdo al desarrollo de la tecnología y de las técnicas más específicas de la misma. Por su naturaleza y funciones, la Formación Profesional trasciende el ámbito específicamente formativo para integrarse transversalmente en los campos de la educación, del trabajo y de la producción en los que participan actores sociales con necesidades y lógicas diferentes, tanto en la esfera pública como en la privada. En el ámbito del sistema educativo, las acciones de Formación Profesional pueden encuadrarse como un Régimen Especial alternativo que, por un lado, admite diversas modalidades de articulación y reconocimiento con los ciclos del sistema de educación formal y, por el otro, admite formas de ingreso y de desarrollo diferenciadas de los requisitos académicos propios de la educación formal. Estas modalidades –sin resentir la exigencia de calidad y de conocimientos de fundamento científico/técnico– permiten acceder en forma más flexible a procesos de Formación Profesional continua a todas las personas, independientemente del grado de conocimiento adquirido por vía académica.

#### **d. Actitudes Profesionales**

Ahora bien, el desempeño de una profesión y el aprendizaje y ejecución de sus técnicas exigen en cada caso la realización de ciertos actos y consiguientemente la presencia de ciertas aptitudes corpóreas o mentales, cuya posesión o carencia permite clasificar a los hombres con respecto a ellas en aptos e ineptos. Claro está que entre los tipos extremos cabe distinguir toda una serie de grados intermedios de aptitud y de ineptitud. Al poner en relación las aptitudes de los hombres con las exigencias de las profesiones, se aclara así por modo maravilloso el concepto de aptitud profesional. Constituye a la hora presente una de las más árduas tareas emprendidas por la Psicotecnia la de analizar los grupos de aptitudes que exige cada profesión, formando una especie de inventario psicotécnico. De ahí se ha llegado lógicamente a un



ensayo de clasificación psicotécnica de las profesiones a base de la similaridad o diversidad de los grupos respectivos de aptitudes. Aunque las clasificaciones propuestas son varias, la más comúnmente aceptada es la de Piorkowski, que citaremos a título de aclaración.

#### **2.2.1.4 INDICADORES DEL LIDERAZGO DOCENTE**

P. Akio (2002). Conforme al Manual de Liderazgo y Alto Desempeño podemos concluir que existen 6 dimensiones en el liderazgo, a saber:

a. Visión y valores (tener una visión, compartirla y comunicarla, no descuidar los problemas corrientes, estar bien informado, tomar decisiones y practicar los valores establecidos)

b. Dirección y Estrategia (establecimiento de objetivos, delegación, seguimiento de objetivos) Convertir las metas en planes factibles, y trabajar en equipo para transformar la visión en una realidad

c. Motivación (persuasión, confianza, manejo de recursos humanos, buena comunicación, empatía, aprecio, reconocimiento, escuchar ideas, celebraciones), un buen líder efectivamente atrae y compromete a las personas para lograr resultados inmediatos y sostenibles

d. Soporte (mantenerse informado de los progresos realizados, compartir la información con buena comunicación, brindar ayuda y asignar los recursos sabiamente, resolver conflictos y colaborar con el equipo).

e. Desarrollo (construir espíritu de equipo, gestión del tiempo, capacitación y formación, estimular la creatividad). El líder debe desarrollarse a sí mismo y a su equipo.

f. Agente de cambio. Los líderes deben ser especialistas en cambios, reconocer cuándo y cómo ajustar la estrategia y el liderazgo (cultura de los líderes transformacionales).

### 2.2.2. Rendimiento académico

La mayoría de definiciones que giran en torno al rendimiento académico tiene que ver con el resultado que da el estudiante en los centros de enseñanza expresados en notas o en calificaciones escolares (Esparza, 2003).

El concepto de rendimiento está ligado al de aptitud, y sería el resultado de factores volitivos, afectivos y emocionales, además de la ejercitación así Chadwick (1979), define rendimiento académico como la expresión de capacidades y características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un periodo o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo y mayormente) evaluador del sistema alcanzado.

El rendimiento en sí y el rendimiento académico, también denominado rendimiento escolar, son conceptualizados por la Enciclopedia de Pedagogía / Psicología (2009, p. 98) de la siguiente manera: "Del latín reddere (restituir, pagar) el rendimiento es una relación entre lo obtenido y el esfuerzo empleado para obtenerlo". Al hablar de rendimiento en las instituciones educativas, nos referimos al aspecto dinámico de la institución escolar. El problema del rendimiento escolar se dará solución de forma científica cuando se encuentre la relación existente entre el trabajo realizado por el maestro y los alumnos, de un lado, y la educación (es decir, el buen desenvolvimiento intelectual y moral lograda por éstos) al estudiar científicamente el rendimiento, es básica la consideración de los factores que intervienen en él.

Según Medina (2005, p. 183). Sostiene que el rendimiento escolar se debe necesariamente a la inteligencia; sin embargo, lo cierto es que ni si quiera en el aspecto intelectual del rendimiento, la inteligencia es el único factor. Al analizarse el rendimiento escolar, también se debe valorarse los factores ambientales como la familia, la sociedad y el ambiente escolar.

Según Grajales (2000, p. 63) manifiesta que "el rendimiento académico es entendido como una medida de las capacidades respondientes a indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como

consecuencia de un proceso de instrucción o formación”. El mismo autor, desde una perspectiva propia del estudiante, define el rendimiento como “una capacidad respondiente de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos pre-establecidos”. Asimismo, Cáceres (2010, p. 37) El rendimiento académico puede ser analizado y entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación. Ante una determinada información de conocimientos o aptitudes.

Según Herrera (2010, p. 84), el rendimiento académico se define en forma práctica y tácita afirmando que se puede entender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos. Asimismo, Montoya (2008, p. 34) afirma que “el rendimiento académico es el fin de todos los esfuerzos y todas las iniciativas escolares del maestro, de los padres de los mismos alumnos; el valor de la escuela y el maestro se juzga por los conocimientos adquiridos por los alumnos. Es decir es el resultado de toda la interacción en la comunidad educativa”.

Según Neyra (2009, p. 54) sostiene que el rendimiento académico es el calificativo obtenido por el individuo en las actividades y procesos académicos. El concepto de rendimiento tiene relación al de aptitud, y sería el resultado de ésta, de factores volitivos, afectivos y emocionales, además de la práctica. Es decir desde la psicológico que interviene en forma decisiva en el rendimiento académico de los estudiantes.

Según Colomer y Campos (2000, p. 57). Define el rendimiento académico como:

La expresión de capacidades y de características psicológicas de los estudiantes desarrollados y actualizados a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos) evaluador del nivel alcanzado.

### **Fundamento teórico: rendimiento académico**

Según Nieto (2008, p. 254) menciona que el tema del rendimiento académico se ha tenido en cuenta desde el ámbito de la investigación pedagógica durante los últimos treinta años en nuestro país. En un estudio bibliométrico sobre producción

de trabajos sobre esta temática realizado por Nieto y Pérez (1992) en la cual recolectaron información del período 1970-1990, que ascendían a 654 trabajos de los cuales se producía un progresivo avance en la investigación por equipos, esencialmente a partir de las convocatorias realizadas por organismo de investigación.

Asimismo Nieto (2008, p. 255) menciona que la investigación realizadas sobre rendimiento académico propone un marco de referencia teórico-práctico al docente. Dicha investigación contiene, en sí mismo, entidad suficiente como para constituir una preocupación para cada uno de los elementos que configuran el proceso educativo (alumnos, padres y profesores); si bien el objetivo importante de esta investigación es poner de manifiesto conclusiones generales, principios, y leyes, sin embargo, el educador debe asumir las conclusiones con el objetivo de interpretar analizar tales hallazgos con la finalidad única de la persona o personas que tiene ante sí. Por lo tanto, la investigación sobre el rendimiento académico no constituye un fin en sí misma, sino como una estrategia más, incluso la más idónea, para fundamentar la actuación profesional del educador. El rendimiento académico no sólo es utilizado por los profesionales de la educación, sino que llega a utilizarse como bandera de la calidad o no de un determinado sistema educativo, e incluso, de una determinada orientación ideológica. El rendimiento académico es la razón de ser de las instituciones educativas y éste es un dato crucial para conocer, comprender e interpretar la vida en el aula y cada uno de los elementos personales que la constituyen. De ahí el interés esencial que subyace en la recopilación y análisis que se realiza en el presente trabajo.

### **Características del rendimiento académico**

Según Ramírez (2010, p. 49) habiéndose realizado análisis comparativos de diversas definiciones del rendimiento académico, se concluye que hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañen al docente como ser social. En general, el rendimiento académico es caracterizado del siguiente modo:

El rendimiento en su unción dinámica, responde al proceso de aprendizaje, como tal está relacionado a la capacidad y esfuerzo del estudiante; en su

aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento;

- El rendimiento está relacionado a medidas de calidad y a juicios de valoración.
- El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo.
- El rendimiento está relacionado a propósitos de intención ética que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

García y Palacios (1991), después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones del rendimiento escolar, concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico, que atañen al sujeto de la educación como ser social. En general, el rendimiento escolar es caracterizado del siguiente modo:

a) El rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del alumno.

b) En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el alumno y expresa una conducta de aprovechamiento.

c) El rendimiento está ligado a medidas de calidad y a juicios de valoración

d) El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo.

e) El rendimiento está relacionado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

En cuanto a al rendimiento académico normal (REN), encontramos que los niños niñas con REN se hallan en mayor o menor proporción, presentes en las distintas comunidades educativas, sean estas particulares, subvencionadas o municipales. Su presencia como hecho social genera, a su vez, la excepción a la regla, es decir, aquellos niños que no caen dentro de los parámetros de rendimiento escolar como normales son excluidos del sistema, ya sea a través de derivación a especialistas o grupo diferencial, asistencia a jornada paralela, repitencia o abandono del sistema escolar.

Asimismo está establecido que los alumnos que no cumple con las normas del Rendimiento Escolar Normal en las Instituciones Educativas estarían incurriendo en causal de expulsión, repitencia, suspensión o derivación.

### **El Rendimiento Académico en el Perú y sus Niveles**

En consonancia con esa caracterización y en directa relación con los propósitos de la investigación, es necesario conceptualizar el rendimiento académico. Para ello se requiere previamente considerar dos aspectos básicos del rendimiento: el proceso de aprendizaje y la evaluación de dicho aprendizaje. El proceso de aprendizaje no será abordado en este estudio.

Sobre la evaluación académica hay una variedad de postulados que pueden agruparse en dos categorías: aquellos dirigidos a la consecución de un valor numérico (u otro) y aquellos encaminados a propiciar la comprensión (insight) en términos de utilizar también la evaluación como parte del aprendizaje. En el presente trabajo interesa la primera categoría, que se expresa en los calificativos escolares. Las calificaciones son las notas o expresiones cuantitativas o cualitativas con las que se valora o mide el nivel del rendimiento académico en los alumnos.

Las calificaciones escolares son el resultado de los exámenes o de la evaluación continua a que se ven sometidos los estudiantes. Medir o evaluar los rendimientos escolares es una tarea compleja que exige del docente obrar con la máxima objetividad y precisión.

Aquí se observa un mayor nivel de exigencia para la valoración del aprendizaje logrado, al catalogar un aprendizaje bien logrado en un intervalo más breve dentro de las calificaciones obtenidas, lo cual permite una mayor seguridad de que el objetivo central de la educación, el aprendizaje del alumno, se haya alcanzado.

La siguiente tabla esquematiza, la calificación que se da a los rendimientos escolares en base a las estipulaciones del Ministerio de Educación del Perú.

## **Factores Asociados al Rendimiento Académico**

El rendimiento académico en general, se ve unido a muchas variables psicológicas, una de ellas es la inteligencia, que se le relaciona de modo moderado a alto, en diversas poblaciones estudiantiles, como por ejemplo las de Inglaterra y Estados Unidos. Un panorama algo diferente presentan las correlaciones con las variables que denominas “comportamientos afectivos relacionados con el aprendizaje”. Las correlaciones de la actitud general hacia la escuela y del auto concepto no académico si bien son significativas son menores que las correlaciones de la actitud hacia una asignatura determinada y el auto concepto académico. Por otro lado, la variable personalidad con sus diferentes rasgos y dimensiones, tiene correlaciones diversas y variadas según los rasgos y niveles de educación.

Otra variable que se ha relacionado mucho con el rendimiento académico es la ansiedad ante los exámenes. Finalmente, mucho se ha hablado de la relación entre maltrato y rendimiento académico; de hecho, como sugiere Strauss (2002), la frecuencia del maltrato está positivamente asociada al rendimiento académico de los menores.

Aliaga (2002), define el rendimiento académico como la expresión de capacidades y de características psicológicas del estudiante desarrollado y actualizado a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que le posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período o semestre, que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos).

En conclusión se puede decir que, el rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje, alcanzado por el alumno, por ello, el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador. En tal sentido, el rendimiento académico se convierte en una "tabla imaginaria de medida" para el aprendizaje logrado en el aula, que constituye el primer objetivo central de la educación. Es pertinente dejar establecido que aprovechamiento universitario no es sinónimo de rendimiento académico. El rendimiento académico parte del presupuesto de que

el alumno es responsable de su rendimiento. En tanto que el aprovechamiento universitario está referido, más bien, al resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto el que enseña como el que aprende.

El rendimiento académico se define como el nivel de logro que puede alcanzar un estudiante en el ambiente universitario en general o en una asignatura en particular. El mismo puede medirse con evaluaciones pedagógicas, entendidas éstas como "el conjunto de procedimientos que se planifican y aplican dentro del proceso educativo, con el fin de obtener la información necesaria para valorar el logro del estudiante.

### **La investigación sobre el rendimiento académico**

En su estudio denominado "algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género". Cominetti Ruiz (1997) refieren que se necesita conocer que variables inciden o explican el nivel de distribución de los aprendizajes, los resultados de su investigación plantean que. "Las expectativas de familia, docentes y los mismos alumnos con relación a los logros en el aprendiz" reviste especial interés porque pone al descubierto el efecto de un conjunto de prejuicios, actitudes y conductas que pueden resultar beneficiosos o desventajosos en la tarea escolar y sus resultados", asimismo que el nivel de desempeño y de comportamientos escolares del grupo es adecuado-" (pp, 4-5)

Existen investigaciones que pretenden calcular algunos índices de fiabilidad y validez \del criterio de rendimiento académico más utilizados las calificaciones escolares. En el estudio "análisis de las calificaciones escolares como criterio de rendimiento académico", Cascon (2000) atribuye la importancia del tema a dos razones principales:

- Uno de los problemas sociales, y no sólo académicos, que están ocupando a los responsables políticos, profesionales de la educación, padres y madres de alumnos; y a la ciudadanía, en general, es la consecución de un sistema educativo efectivo y eficaz que proporcione a los alumnos el marco idóneo donde desarrollar sus potencialidades.



- El indicador del nivel educativo adquirido, en este estado y en la práctica la totalidad de los países desarrollados y en vías de desarrollo, ha sido; sigue y probablemente seguirán siendo las calificaciones escolares. A su vez, éstas son reflejo de las evaluaciones y/o exámenes donde el alumno ha de demostrar sus conocimientos sobre las distintas áreas o materias que el sistema considera necesarios y suficientes para su desarrollo como miembro activo de la sociedad" (pp. 1-2).

Por otra parte Cascón (2000), en su investigación sobre "predictores del rendimiento académico" concluye que "el factor psicopedagógico que más peso tiene en la predicción del rendimiento académico es la inteligencia • y por tanto, parece razonable hacer uso de instrumentos de inteligencia estandarizados (test) con el propósito de detectar posibles grupos de riesgo de fracaso escolar".

En este sentido al mencionar la variable inteligencia en relación con el rendimiento académico cabe destacar un estudio reciente de Pizarro y Crespo (2000) obre inteligencias múltiples y aprendizajes escolares, en donde expresan que: La inteligencia humana no es una realidad fácilmente identificable, es un instrumentos de constructivismo utilizado para estimar, explicar o evaluar algunas diferencias conductuales entre las personas: éxitos o fracasos académicos, modos de relacionarse con los demás, proyecciones de proyectos de vida, desarrollo de talentos, notas educativas, resultados de test cognitivos, etc.

Los científicos, empero no han podido ponerse muy de acuerdo respecto a qué denominar una conducta inteligente. (pp. 1 -8)"

Resulta importante considerar otro tipo de variables, al margen de las calificaciones y el nivel de inteligencia de los estudiantes, que aparentemente inciden en el rendimiento académico y que valdría la pena mencionar. Al investigar sobre los insumos escolares en la educación secundaria y su efecto sobre el rendimiento académico de los estudiantes", Piñeros y Rodríguez (1998) postulan que: la riqueza del contexto del estudiante (medida como nivel socioeconómico) tiene efectos positivos sobre el rendimiento académico del mismo. Este resultado confirma que la riqueza sociocultural del contexto (correlacionada con el nivel socioeconómico, más no limitada a él)" incide positivamente sobre el desempeño escolar de los estudiantes. Ello recalca la

importancia de la responsabilidad compartida entre la familia, la comunidad y la escuela en el proceso educativo" (pp.34)

### **El nivel universitario en el sistema educativo nacional marco legal**

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Política del Perú, establece en su Art. 130, como finalidad de la educación: El desarrollo integral de la persona humana A su vez en el Art. 180, se señala como fines de la educación universitaria, tanto la formación profesional como la difusión cultural, la creación integral y artística y la investigación científico tecnológica, estableciendo, además, la autonomía universitaria en los aspectos normativos, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Los estatutos que rigen los destinos de cada Universidad, deben estar encuadrados en lo dispuesto por la Constitución y las Leyes. Concordante con la Carta Magna, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, reconoce a la formación integral del educando como uno de sus grandes objetivos, por lo que la educación es definida como un proceso permanente inspirado en los principios de la democracia social, y al establecer los niveles educativos, determina como el último de ellos al de Educación Superior, en sus dos modalidades no universitaria y universitaria.

A su vez, la Ley Universitaria N° 23733, perfila en su Art. 10 a la Universidad como un cuerpo de profesores, estudiantes y graduados cuya misión es el estudio, la investigación, la educación y la difusión del saber y la cultura, así como a su extensión y proyección social.

Su fin, por excelencia, es la formación de profesionales de alta calidad, con espíritu humanista, con base científica, crítica, creativa, responsable, solidaria, amante de su realidad y con visión integracionista.

Las facultades vienen a ser según la Ley N° 23733 - Ley Universitaria, las células de la organización y de la formación académico- profesional y apareciendo como las unidades responsables de la elaboración del currículo.

A su vez esta normada en el Art. 11° de la Ley 23733 que los Departamentos Académicos de las Universidades son los encargados de determinar y actualizar los syllabus de acuerdo a los requerimientos curriculares de las Facultades.

Cada Universidad regula su régimen de gobierno y su vida académica organizativa mediante sus respectivos estatutos, de conformidad con el Art. 260 de la Ley Universitaria.

### **Funciones y principios que orientan la actividad universitaria.**

Históricamente, surgen las Universidades cuando las escuelas monásticas y catedráticas resultan insuficientes ante la necesidad de nuevas entidades culturales con amplios horizontes, con una amplitud de miras, que permitieron, como sostiene Dante Morando (1961) "enfrentar contra las exigencias de la Burguesía ciudadana que tenía interés en dirigir la cultura, y por lo tanto, la enseñanza, a tareas más prácticas». Se requería que la juventud se prepare inspirada en motivos más realistas y acordes con la nueva mentalidad y las demandas de la nueva estructura socio-económica de la época.

### **La universidad y la formación profesional**

La enseñanza universitaria lleva a la investigación y hacia la cultura en dos dimensiones diferentes: por un lado, se admite el aprendizaje para la profesionalización, a la que si bien es de interés de la sociedad, conviene fundamentalmente al individuo, por otro lado, se admite el desarrollo del progreso, parte reservada a pocos estudiantes a los mejores y a quienes se encuentra en condiciones de seguir estudios de esa envergadura.

Quien ingresa a la Universidad, prefiere como fin el ser profesional que pensando individualmente significa prepararse para tener una forma de subsistir. Pero nadie se quede en esta reflexión debido a que la profesión requiere un ejercicio en la vida pública y es la Universidad quien autoriza ese ejercicio en las diversas ramas como la justicia, la salud, la educación, etc., lo cual importando también a la sociedad impone una organización y control del estado y de la misma entidad; de

donde aparece la necesidad de una buena administración y organización del servicio educativo concebido íntegramente.

La función profesional tiene un fin utilitario en doble espacio: para el individuo y para la sociedad. De ella depende en gran parte, el desarrollo de los pueblos; por eso la aspiración de éstos es cada vez más exigente respecto a la alta calidad en la formación. El ejercicio profesional implica un título o grado académico otorgado por la Universidad, a nombre de la Nación.

### **Desarrollo tecnológico e investigación de las universidades.**

Anteriormente, nos hemos referido a la función científica de la Universidad, que en última instancia significa desarrollo de la ciencia. Hablar ciencia es aludir a técnica e investigación. Veamos:

- La teoría científica, está definida como un conjunto sistemático de proposiciones acerca de su estado de cosas, sucesos, procesos ó hechos de la realidad; es decir la ciencia discute y explica esos hechos mediante proposiciones sistemáticas y es la que posibilita técnicas operativas (Tecnología) capaces de regular la acción para modificar la realidad, por tanto, la tecnología parte de la ciencia, no puede prescindir de la tecnología y su misión será hacerla más eficiente.
- Por otra parte, la investigación es la parte más creativa de la ciencia y la Universidad está llamada a elaborar la ciencia, investigar y estudiar todas las interrogantes para resolverlas; como consecuencia, si no desdeña a la ciencia, tampoco podrá desdeñar a la investigación.

Hartup (1992), sugiere que las relaciones entre iguales contribuyen en gran medida no sólo al desarrollo cognitivo y social sino, además, a la eficacia con la cual funcionan los adultos, no sólo el coeficiente de inteligencia, ni la calificación, ni la conducta son los factores de adaptación y convivencia entre iguales sino la habilidad con la que uno se lleve con el otro. En tal sentido aquellos que tengan conductas agresivas e inadaptación con sus pares, se encontrarán en condiciones de alto riesgo.

## **El rendimiento académico en el Perú**

En consonancia con esa caracterización y en directa relación con los propósitos de la investigación, es necesario conceptualizar el rendimiento académico. Para ello se requiere previamente considerar dos aspectos básicos del rendimiento: el proceso de aprendizaje y la evaluación de dicho aprendizaje. El proceso de aprendizaje no será abordado en este estudio. Sobre la evaluación académica hay una variedad de postulados que pueden agruparse en dos categorías: aquellos dirigidos a la consecución de un valor numérico (u otro) y aquellos encaminados a propiciar la comprensión (insight) en términos de utilizar. También la evaluación como parte del aprendizaje. En el presente trabajo interesa la primera categoría, que se expresa en los calificativos escolares. Las calificaciones son las notas o expresiones cuantitativas o cualitativas con las que se valora o mide el nivel del rendimiento académico en los alumnos. Las calificaciones escolares son el resultado de los exámenes o de la evaluación continua a que se ven sometidos los estudiantes. Medir o evaluar los rendimientos escolares es una tarea compleja que exige del docente obrar con la máxima objetividad y precisión (Fernández Huerta, 1983; cit. por Aliaga, 1998b).

### **El rendimiento académico y su relación con algunas variables psicológicas.**

El rendimiento académico en general, se ve unido a muchas variables psicológicas, una de ellas es la inteligencia, que se le relaciona de modo moderado a alto, en diversas poblaciones estudiantiles, como por ejemplo las de Inglaterra y Estados Unidos (Catell y Kline, 1982). Un panorama algo diferente presenta las correlaciones con la variable "comportamientos afectivos relacionados con el aprendizaje". Las correlaciones de la actitud general hacia la escuela y del auto concepto no académico si bien son significativas son menores que las correlaciones de la actitud hacia una asignatura determinada y el auto concepto académico (Comber y Keeves, 1973; cit. Enríquez Vereau, 1998). Por otro lado, la variable personalidad con sus diferentes rasgos y dimensiones, tiene correlaciones diversas y variadas según los rasgos y niveles de educación (Eysenck y Eysenck, 1987; cit. por Aliaga, 1998b). En cuanto al rendimiento en algunas asignaturas como por ejemplo, la matemática, Bloom (1982) comunica resultados de estudios univariados en los cuales se hallan correlaciones

sustanciales entre la inteligencia y el aprovechamiento en aritmética en estudiantes secundarios estadounidenses, También comunica correlaciones más elevadas del auto concepto matemático en comparación con el auto concepto general con asignaturas de matemática en el mismo tipo de estudiante.

Otra variable que se ha relacionado mucho con el rendimiento académico es la ansiedad ante los exámenes, Ayora (1993) sostiene que esta ansiedad antes, durante y después de situaciones de evaluación o exámenes constituye una experiencia muy común, y que en algunos casos se traduce en experiencias negativas como bajas calificaciones, merma académica, abandono escolar y universitario, entre otras.

Ya en los inicios de la década de 1950, Sarason y Mandler (citados por Spielberger,1980) dieron a conocer una serie de estudios en los cuales descubrieron que los estudiantes universitarios con un alto nivel de ansiedad en los exámenes tenían un rendimiento más bajo en los tests de inteligencia, comparados con aquellos con un bajo nivel de ansiedad en los exámenes, particularmente cuando eran aplicados en condiciones productoras de tensión y donde su ego era puesto a prueba. Por contraste, los primeros tenían un mejor rendimiento comparados con los segundos, en condiciones donde se minimizaba la tensión. Estos autores atribuyeron el bajo aprovechamiento académico, de los estudiantes altamente ansiosos, al surgimiento de sensaciones de incapacidad, impotencia, reacciones somáticas elevadas, anticipación de castigo o pérdida de su condición y estima, así como a los intentos implícitos de abandonar el examen. También los estudiantes con un alto nivel de ansiedad tendían a culparse a sí mismos por su bajo aprovechamiento, mientras que los de bajo nivel no lo hacían. Aparentemente, los primeros respondían a la tensión de los exámenes con intensas reacciones emocionales y pensamientos negativos egocéntricos, lo cual les impedía un buen desarrollo, mientras que los segundos reaccionaban con una motivación y concentración cada vez mayores.

Anderson y Faust (1991) afirman que muchos estudiantes llegan a ponerse ansiosos, airados y frustrados al verse sometidos a exámenes de cursos, particularmente cuando se encuentran con preguntas que consideran ambiguas o injustas. De acuerdo a esto, cabe esperar que estas emociones interfieran con

el aprovechamiento; además, creen ellos que si a los alumnos se les da la oportunidad de escribir comentarios acerca de las preguntas que consideraban confusas, se disiparía la ansiedad y la frustración. Con un enfoque univariado en el Perú se han realizado algunos estudios al respecto, en su mayoría tesis de Licenciatura, en las que se han relacionado variables psicológicas tales como la inteligencia y rasgos de personalidad, consideradas en forma individual, con el rendimiento académico general. Los resultados señalan consistentemente correlaciones positivas moderadas del rendimiento con la inteligencia y correlaciones negativas pequeñas pero significativas con la ansiedad. La correlación con otros rasgos de personalidad como la introversión-extroversión es cercana a cero o no significativa.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

- **Liderazgo Docente**

El Liderazgo Pedagógico es un concepto y práctica que plantea retos. Aunque el mismo no debe considerarse como una panacea, entre otros aspectos, se propone mejorar las relaciones personales, aumentar los aprendizajes de sus profesores y por ende el de los alumnos obteniendo así mejores resultados académicos, en la organización escolar. Además en la Comunidad Educativa, hay líderes que de manera compartida deben impulsar y apoyar el proceso educativo para desarrollar una educación de calidad. Flores, F. (1998)

- **Rendimiento académico**

El rendimiento académico se concibe como un “constructo que contempla variables cognitivas del alumno tales como su capacidad intelectual y conocimientos previos, variables conativas como su estilo cognitivo y de aprendizaje, y variables afectivas como la motivación y personalidad”. El rendimiento se puede definir, por tanto, como la productividad del sujeto, el producto final de su esfuerzo en una aplicación determinada, matizado por sus actividades, rasgos y la percepción más o menos correcta de las tareas solicitadas. García, Alvarado y Jiménez. (2000)

- **Aprendizaje.** Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz. Pizarro. G. (1985).
- **Atención.** Proceso mental por el que una persona selecciona determinados estímulos, e ignora otros, para su posterior análisis y evaluación. Novaez, M. (1986).
- **Autoevaluación del alumno.** Procedimiento de evaluación según el cual un estudiante se evalúa a sí mismo, emitiendo juicios sobre el aprendizaje logrado. Pizarro. G. (1985).
- **Auto-observación de la docencia.** Observación de la propia docencia por parte del profesor, generalmente llevada a cabo mediante la grabación en audio o vídeo, para permitir el posterior análisis y reflexión sobre la misma. El Tawat, S. (1997).
- **Calificación.** Expresión numérica o nominal que genera normalmente un profesor, tutor o supervisor, para resumir la valoración de los logros de aprendizaje conseguidos por el alumno. Pizarro. G. (1985).
- **Calificación universitaria.** Son los instrumentos utilizados por el sistema educativo para homologar los aprendizajes de los alumnos, este indicador es el único medio legal para acreditar la superación de las diferentes áreas y niveles del currículo universitario. Pizarro. G. (1985).
- **Capacidad.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Habilidad general (p.e. la inteligencia) o conjunto de destrezas (habilidades específicas de tipo verbal, de lectura, de segundas lenguas, matemática, etc.) que utiliza o puede utilizar una persona para aprender. Novaez, M. (1986).



- **Competencias académicas.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Capacidad para realizar diferentes tareas necesarias para hacer frente a las exigencias del estudio en la universidad. Novaez, M. (1986).
- **Competencias profesionales.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Capacidad para dar respuesta a los requerimientos de la profesión y para realizar actuaciones profesionales específicas. Novaez, M. (1986).
- **Criterios de evaluación.** Referentes que se adoptan para establecer una comparación con el objeto evaluado. En el caso del aprendizaje, suelen fijarse como criterios una serie de objetivos o competencias que el estudiante debe alcanzar. El Tawat, S. (1997).
- **Desempeño docente.** Conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. El Tawat, S. (1997).
- **Estrategia.** En un proceso regulable; es el conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca los objetivos, las metas, los fines, la política y la programación de acciones de un todo organizacional o individual. Chadwick, C. (1979).
- **Examen.** También denominado como prueba, es una situación o acto evaluativo donde se miden ciertas aptitudes, nivel de suficiencia, de conocimientos, habilidades o rasgos psicológicos del sujeto examinado. Pizarro. G. (1985).
- **Educador.** Se dice que el docente actúa como educador cuando se preocupa por la formación integral del estudiante (desarrollo personal, social, profesional), no sólo de que asimile los contenidos teóricos. Novaez, M. (1986).

- **Enseñanza-Aprendizaje.** Se utilizan estos dos términos conjuntamente cuando se quiere significar que no es posible considerarlos de forma independiente y para hacer hincapié en que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no es para producir aprendizajes en los estudiantes. Chadwick, C. (1979).
- **Estrategia de aprendizaje.** Operaciones o actividades mentales que facilitan a una persona el desarrollo de diversos procesos que conducen a un resultado, al que denominamos aprendizaje. El Tawat, S. (1997).
- **Experiencias prácticas de trabajo.** Estancias que los alumnos realizan en contextos laborales, asumiendo funciones y tareas propias de su futuro rol profesional. Suelen desarrollarse bajo la supervisión tanto de tutores académicos como profesionales. Chadwick, C. (1979).
- **Habilidad.** Capacidad relacionada con la posibilidad de realizar una acción o actividad concretas. Supone un saber hacer relacionado con una tarea, una meta o un objetivo. Novaez, M. (1986).
- **Método de enseñanza.** Esquema general de trabajo que da consistencia a los procesos (de información, mediación u orientación), que tienen lugar en diferentes escenarios docentes, proporcionando una justificación razonable para dichos procesos. Chadwick, C. (1979).
- **Motivación.** Conjunto de procesos que desarrolla un facilitador (docente u otra persona, un recurso) para activar, dirigir y mantener determinada conducta en otra persona (por ejemplo, un alumno) o en un grupo. El Tawat, S. (1997).
- **Orientación para el desarrollo profesional.** Cuando el proceso de orientación se fija como principal meta facilitar la toma de decisiones académicas y profesionales de los estudiantes así como su proceso de transición al mundo del trabajo. De Giraldo, L. (2000).

- **Orientación para el desarrollo personal.** Cuando el proceso de orientación se fija como meta potenciar la formación del estudiante en las esferas cultural, social, familiar, relacional, ética. . De Giraldo, L. (2000).
- **Percepción.** La percepción es el primer proceso cognoscitivo, a través del cual los sujetos captan información del entorno. Permite al organismo, a través de los sentidos, recibir, elaborar e interpretar la información proveniente de su entorno. El Tawat, S. (1997).
- **Planificación.** Proceso racional y sistémico de preveer, organizar y utilizar los recursos escasos para lograr objetivos y metas en un tiempo y espacio predeterminados. . De Giraldo, L. (2000).
- **Rendimiento Académico Universitario.** El rendimiento se expresa en una calificación, cuantitativa y cualitativa, una nota, que si es consistente y válida será el reflejo de un determinado aprendizaje o del logro de unos objetivos preestablecidos. Pizarro. G. (1985).

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **3.1. ANALISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS**

##### **3.1.1. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

###### **a. Confiabilidad para el test de LIDERAZGO DOCENTE**

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyas preguntas tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad valores

No es confiable	-1.00	a	0.00
Baja confiabilidad	0.01	a	0.49
Moderada confiabilidad	0.50	a	0.75
Fuerte confiabilidad	0.76	a	0.89
Alta confiabilidad	0.90	a	1.00

Su fórmula es:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$\alpha$ : Valor del coeficiente Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, resultado de confiabilidad que puede ser expresado en %.

$S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

$K$ : Es el número de preguntas o ítems.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta de los encuestados, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

### **Calculo del alfa de Cronbach**

Se tiene el cuestionario para determinar el Liderazgo Docente. Para ello se formularon 10 preguntas y se desea saber si los datos que se obtienen a partir de esta herramienta, son confiables. Para evaluar la fiabilidad de este cuestionario, este último se aplicó a 9 personas como muestra piloto.

Lo primero a tener en cuenta es el procedimiento de cuantificación de las respuestas, siguiendo las pautas indicadas:

- a) Las preguntas de respuesta tienen un formato de respuesta de 4 categorías ordenadas. Del 1 al 4, dependiendo si el ítem mide de manera directa o inversa el rasgo que interesa.

b) Si una persona no responde a una pregunta o marca dos alternativas, le asignaremos el valor “9” en ese ítem. Ésta va ser la manera de codificar los valores perdidos en el SPSS.

La fig. 1 muestra un fichero de datos en SPSS donde los sujetos son las filas y las preguntas las columnas o preguntas del 1 al 10, éstas correspondieron al cuestionario para medir el Liderazgo Docente.

**Fig. 1 Datos**

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00
2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00
2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00
2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00
3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00

Fuente: SPSS

**Análisis de las preguntas o pregunta:**

Por cada pregunta o preguntas se obtuvo el índice de homogeneidad (HC) o correlación pregunta-test corregida; es decir, eliminando del test la pregunta cuya correlación se está hallando.

A partir de estos resultados, se depura el test inicial, eliminando las preguntas que no resulten apropiados y cambiando la codificación de alguno, si fuese necesario. La selección se hará atendiendo principalmente a los índices HC. Se eliminará las preguntas con valores de HC próximos a cero. También puede eliminarse alguna pregunta que tenga una varianza muy pequeña.

Enseguida se llevó a cabo el análisis inicial de los 10 ítems en el SPSS. Al correr el programa los resultados se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla N° 2****Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	25,0000	38,500	,363	,808
p2	23,8889	29,111	,830	,841
p3	24,5556	26,778	,939	,826
p4	24,3333	29,000	,752	,844
p5	24,3333	25,000	,933	,821
p6	24,4444	26,278	,756	,840
p7	24,7778	31,694	,350	,874
p8	24,6667	29,750	,563	,857
p9	24,4444	32,778	,357	,870
p10	24,5556	26,528	,709	,845

Fuente:Elaboración propia

La relación entre cada pregunta y el test se muestra en la Tabla 1. La primera columna contiene la puntuación media en test si eliminamos la pregunta, la siguiente columna es la varianza del test si eliminamos la pregunta, la columna tercera contiene el índice de homogeneidad corregido; es decir, la correlación entre la puntuación en una pregunta y la suma de las puntuaciones en las preguntas restantes. Por ejemplo, el índice de homogeneidad corregido para la pregunta 9 es 0.357, lo que indica que hay una baja relación entre esta pregunta y los restantes. La última columna contiene el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach si eliminamos la pregunta. Por ejemplo, eliminar la pregunta 9 provoca que el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach pase a ser 0.870 en el test de 10 preguntas.

El coeficiente alfa de Cronbach del test inicial, compuesto por 10 preguntas, aparece en la Tabla 2. En nuestros datos, alcanza un valor de 0.868.

**Tabla N° 3****Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	10

Fuente : Elaboración propia

El coeficiente alfa obtenido (0.868) es un valor alto, indicando que el test tiene alta consistencia interna. Las preguntas varían fuertemente entre sí y, en general, todos ayudan a medir lo que mide el test.

Por lo tanto, el cuestionario acerca del Liderazgo Docente es confiable.

**b. Confiabilidad para el test de RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Se sigue el mismo procedimiento para la confiabilidad de Chronbach.

**Calculo del alfa de Cronbach**

Se tiene el cuestionario para determinar el rendimiento académico de los alumnos. Para ello se formularon 10 preguntas y se desea saber si los datos que se obtienen a partir de esta herramienta, son confiables. Para evaluar la fiabilidad de este cuestionario, este último se aplicó a 9 personas como muestra piloto.

Lo primero a tener en cuenta es el procedimiento de cuantificación de las respuestas, siguiendo las pautas indicadas:

- a. Las preguntas de respuesta tienen un formato de respuesta de 4 categorías ordenadas. Del 1 al 4, dependiendo si el ítem mide de manera directa o inversa el rasgo que interesa.
- b. Si una persona no responde a una pregunta o marca dos alternativas, le asignaremos el valor "9" en ese ítem. Ésta va ser la manera de codificar los valores perdidos en el SPSS.

La fig. 2 muestra un fichero de datos en SPSS donde los sujetos son las filas y las preguntas las columnas o preguntas del 1 al 10, éstas correspondieron al cuestionario para medir el rendimiento académico.



**Fig. 2 datos**

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
1	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00
4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	1,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
7	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
9	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	1,00

Fuente: Elaboración propia

**Análisis de las preguntas o preguntas:**

Por cada pregunta o preguntas se obtuvo el índice de homogeneidad (HC) o correlación pregunta-test corregida; es decir, eliminando del test la pregunta cuya correlación se está hallando.

A partir de estos resultados, se depura el test inicial, eliminando las preguntas que no resulten apropiados y cambiando la codificación de alguno, si fuese necesario. La selección se hará atendiendo principalmente a los índices HC. Se eliminará las preguntas con valores de HC próximos a cero. También puede eliminarse alguna pregunta que tenga una varianza muy pequeña.

Enseguida se llevó a cabo el análisis inicial de los 10 items en el SPSS. Al correr el programa los resultados se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 4**

**Total-elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
i1	25,7778	14,194	,804	,788
i2	25,5556	16,528	,696	,805
i3	25,7778	15,444	,746	,797
i4	25,4444	18,028	,517	,823
i5	25,5556	21,028	,000	,847
i6	26,4444	15,528	,634	,811
i7	25,5556	17,278	,842	,803
i8	25,1111	19,361	,299	,839
i9	25,3333	19,000	,477	,829
i10	26,4444	17,028	,332	,855

La relación entre cada pregunta y el test se muestra en la Tabla 3. La primera columna contiene la puntuación media en test si eliminamos la pregunta, la siguiente columna es la varianza del test si eliminamos la pregunta, la columna tercera contiene el índice de homogeneidad corregido; es decir, la correlación entre la puntuación en una pregunta y la suma de las puntuaciones en las preguntas restantes. Por ejemplo, el índice de homogeneidad corregido para la pregunta 8 es 0.299, lo que indica que hay una baja relación entre esta pregunta y los restantes. La última columna contiene el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach si eliminamos la pregunta. Por ejemplo, eliminar la pregunta 10 provoca que el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach pase a ser 0.855 en el test de 10 preguntas.

El coeficiente alfa de Cronbach del test inicial, compuesto por 10 preguntas, aparece en la Tabla 4. En nuestros datos, alcanza un valor de 0.855.

**Tabla 5**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	10

El coeficiente alfa obtenido (0.855) es un valor alto, indicando que el test tiene alta consistencia interna. Las preguntas varían fuertemente entre sí y, en general, todos ayudan a medir lo que mide el test. Por lo tanto, el cuestionario acerca del rendimiento académico es confiable.

### 3.1.2. ANALISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS. INTERPRETACIONES

#### a. LIDERAZGO DOCENTE

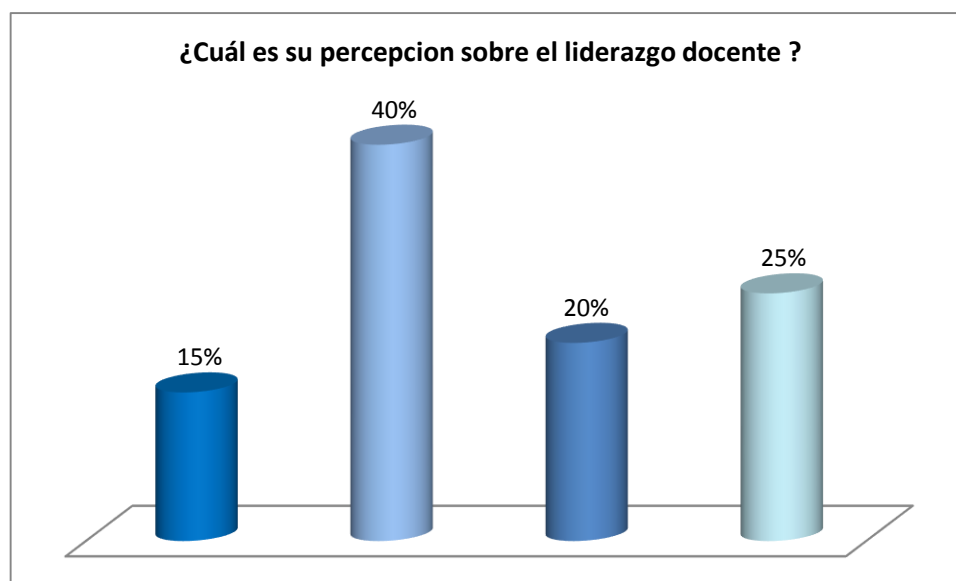
##### PERCEPCION DEL LIDERAZGO DOCENTE

CUADRO 1

¿Cuál es su percepción sobre el liderazgo docente?	N° ENCUESTADO	%
Ns/no	18	15 %
Positivo	48	40 %
Regular	24	20 %
Negativo	30	25 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente propia.

FIGURA 1



Fuente : Elaboración propia.

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Cuál es su percepción sobre el desempeño docente? El 15 % (18) de los encuestados manifiestan que no saben y no opinan. El 40 % (48) de los encuestados manifiestan que es positivo. El 20 % (24) de los encuestados manifiestan que es regular y el 25 % (30) de los encuestados manifiestan que es negativo.

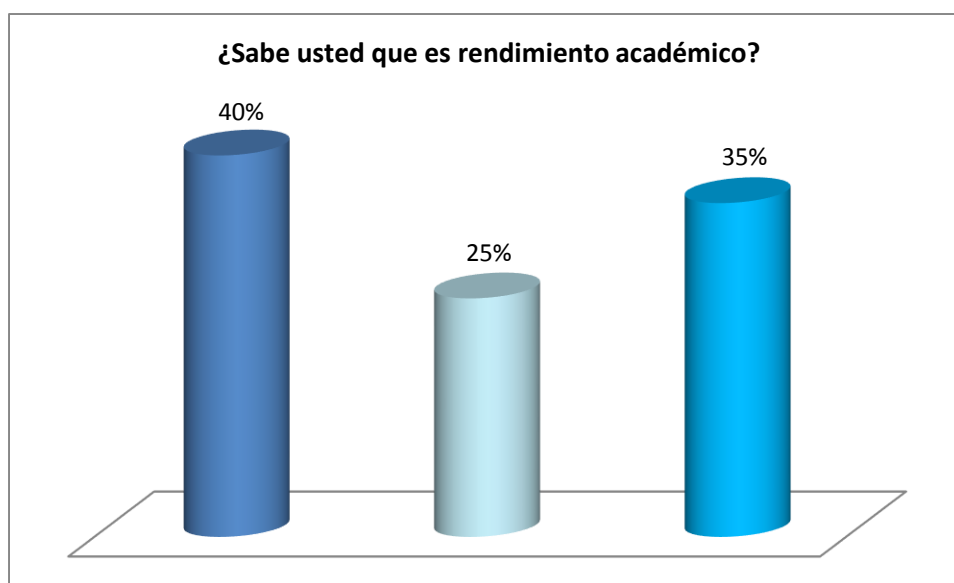
## PERCEPCION SOBRE RENDIMIENTO ACADEMICO

CUADRO 2

¿Sabe usted que es rendimiento académico?	N° ENCUESTADO	%
Aprendizaje eficiente	48	40 %
Gestión de calidad	30	25 %
Objetivos logrados	42	35 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente propia.

FIGURA 2



Fuente: Elaboración propia.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Sabe usted que es rendimiento académico? El 40 % (48) de los encuestados manifiestan que en aprendizaje eficiente. El 25 % (30) de los encuestados manifiestan que en gestión de calidad y el 35 % (42) de los encuestados manifestaron que objetivos logrados.

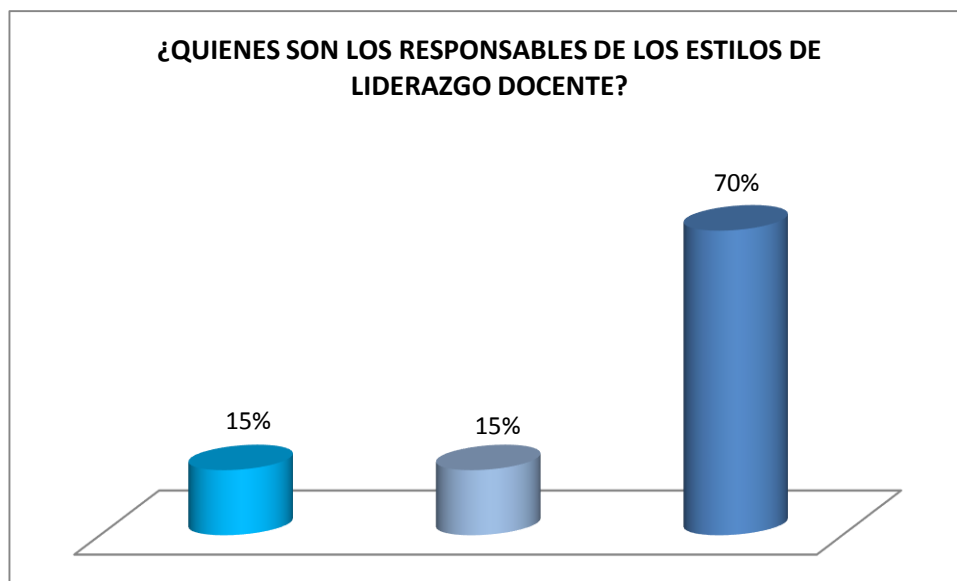
**PERCEPCION DE LOS RESPONSABLES DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO  
DOCENTE**

**CUADRO 3**

<b>¿QUIENES SON LOS RESPONSABLES DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Los Trabajadores.	18	15 %
Los alumnos.	18	15 %
Docentes	84	70 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente Elaboración propia.

**FIGURA 3**



Fuente propia.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Quiénes son los responsables de los estilos de liderazgo docente? El 15 % (18) manifiesta que los trabajadores. El 15% (18) manifiesta que los estudiantes y el 70 % (84) de los encuestados manifestaron que los docentes.

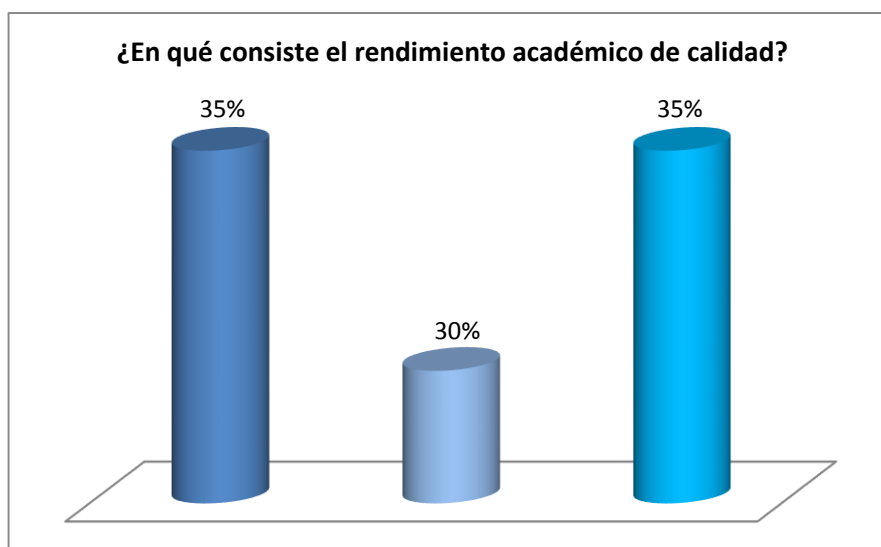
## PERCEPCION DEL RENDIMIENTO ACADEMICO DE CALIDAD

CUADRO 4

¿En qué consiste el rendimiento académico de calidad?	N° ENCUESTADO	%
Asegurar el mejoramiento continuo	42	35 %
Satisfacer a los estudiantes	36	30 %
Buscar calidad en el aprendizaje.	42	35 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 4



Fuente: Elaboración propia.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿En qué consiste el rendimiento académico de calidad? El 35 % (42) de los encuestados manifestaron que consiste en asegurar el mejoramiento continuo, el 30 % (36) de los encuestados manifestaron que consiste en satisfacer a los estudiantes y el 35 % (42) de los encuestados manifestaron que consiste en buscar calidad en el aprendizaje.

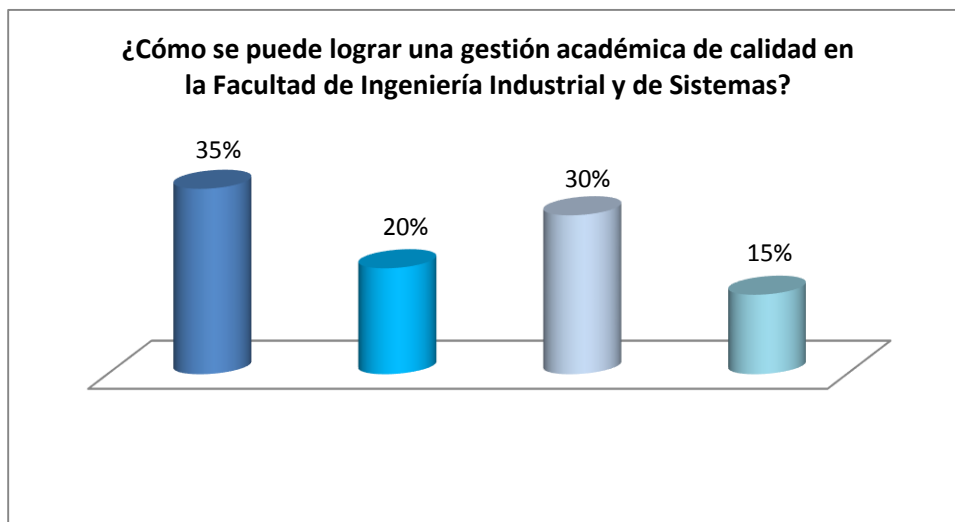
**PERCEPCION DE MEJORA DE LA GESTION ACADEMICO DE CALIDAD DE LA  
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**CUADRO 5**

<b>¿Cómo se puede lograr una gestión académica de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Con actualización permanente.	42	35 %
Con organización eficiente	24	20 %
Con diagnóstico de las causas.	36	30 %
Con enseñanza de calidad	18	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente :Elaboración propia.

**FIGURA 5**



Fuente : Elaboración propia.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Cómo se puede lograr una gestión académica de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas? El 35 % (42) de los encuestados manifestaron que con actualización permanente. El 20 % (24) de los encuestados manifestaron que con organización eficiente. El 30 % (36) de los encuestados manifestaron con diagnóstico de las causas y el 15 % (18) de los encuestados manifestaron que con enseñanza de calidad.

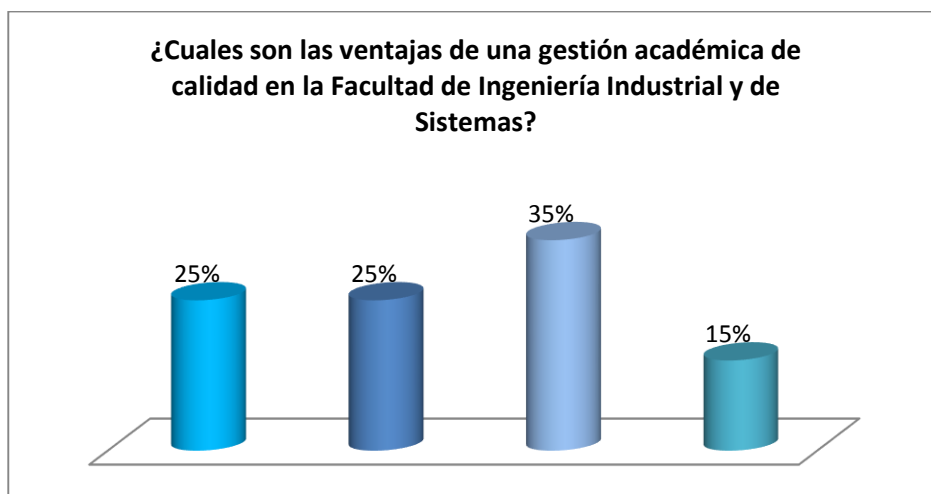
**PERCEPCION DE LAS VENTAJAS DE UNA GESTION ACADÉMICA DE CALIDAD DE LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**CUADRO 6**

<b>¿Cuáles son las ventajas de una gestión académica de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Consiguen mejoras en su rendimiento académico	30	25 %
Incrementa el liderazgo docente	30	25 %
Contribuyen a lograr éxitos académicos	42	35 %
Permiten lograr aprendizaje de calidad	18	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente : Elaboración propia.

**FIGURA 6**



Fuente : Elaboración propia.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Cuáles son las ventajas de una gestión académica de calidad? El 25 % (30) de los encuestados manifestaron que consiguen mejoras en un corto plazo. El 25 % (30) de los encuestados manifestaron que incrementan la productividad. El 35% (42) de los encuestados manifestaron que contribuyen a lograr éxitos y el 15 % (18) de los encuestados manifestaron que permiten lograr aprendizaje de calidad.



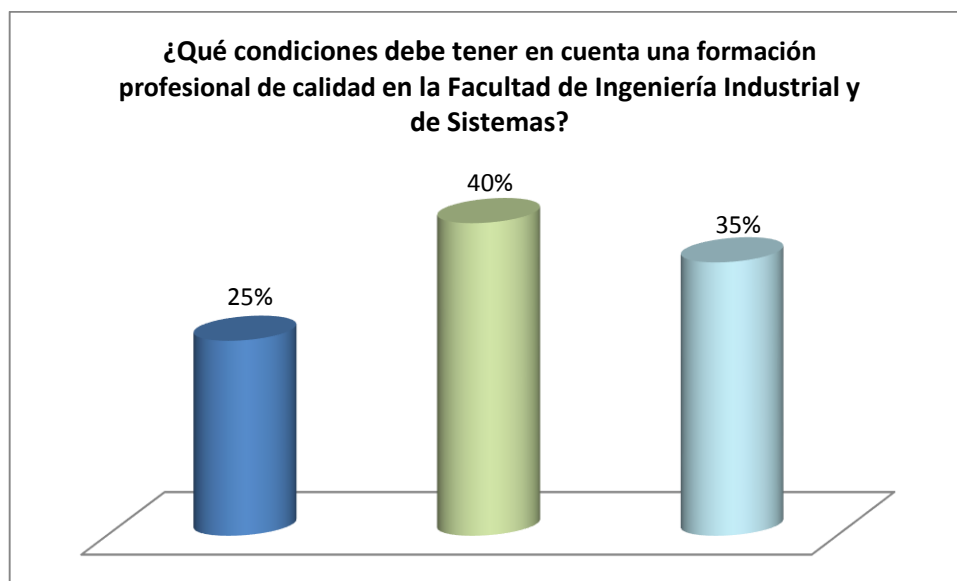
**PERCEPCION DE LAS CONDICIONES A TENER EN CUENTA EN UNA FORMACIÓN PROFESIONAL DE CALIDAD DE LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**CUADRO 7**

<b>¿Qué condiciones debe tener en cuenta una formación profesional de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Gestión oportuna de los docentes	30	25 %
Organización eficiente del liderazgo	48	40 %
Calidad de enseñanza aprendizaje	42	35 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente : Elaboración propia.

**FIGURA 7**



Fuente : Elaboración propia.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Qué condiciones debe tener en cuenta una formación de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas? El 25 % (30) de los encuestados manifestaron que la gestión oportuna. El 40 % (48) de los encuestados manifestaron que organización eficiente y el 35 % (42) de los encuestados manifestaron que calidad de aprendizaje.

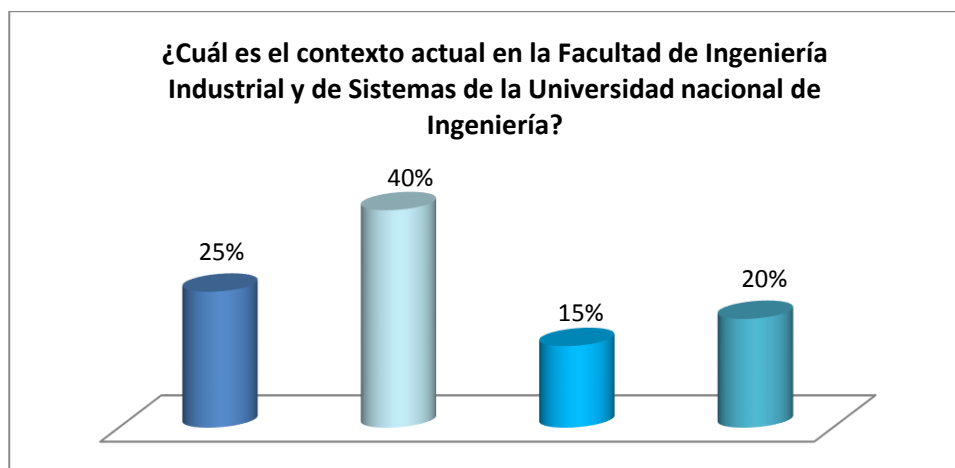
**PERCEPCION DEL CONTEXTO ACTUAL EN LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA**

**CUADRO 8**

<b>¿Cuál es el contexto actual en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad nacional de Ingeniería?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Evidencia cambios internos y externos	30	25 %
Evidencia mejora institucional	48	40 %
Evidencia masificación de la matrícula	18	15 %
Desarrolla proyección social	24	20 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente :Elaboración propia.

**FIGURA 8**



Fuente : Elaboración propia.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿Cuál es el contexto actual en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería? El 25 % (30) manifestaron que evidencia cambios internos y externos. El 40 % (48) manifestaron que evidencia mejora institucional. El 15 % (18) manifestaron que evidencia masificación de la matrícula y el 20 % (24) de los encuestados manifestaron que desarrolla proyección social.

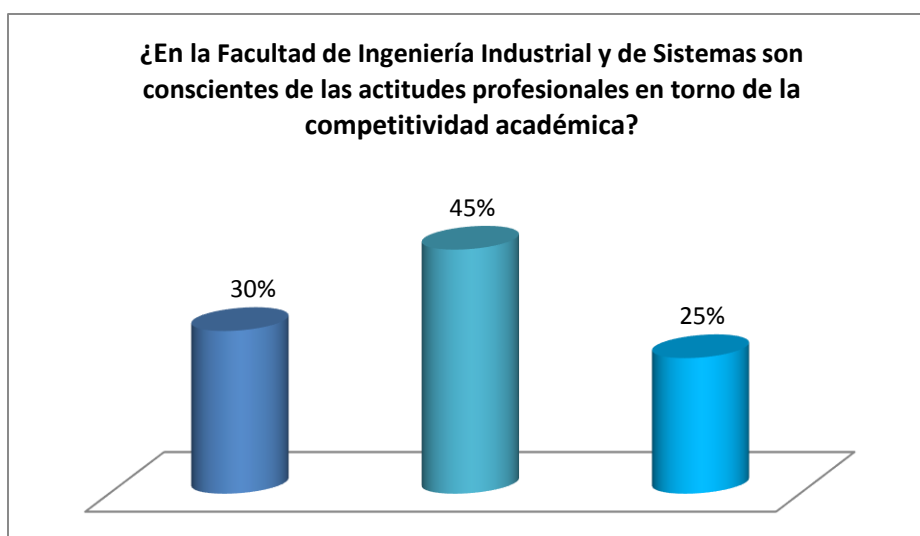
**PERCEPCION DE LAS ACTITUDES PROFESIONALES EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS EN TORNO A LA COMPETITIVIDAD ACADÉMICA**

**CUADRO 09**

<b>¿En la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas son conscientes de las actitudes profesionales en torno a la competitividad académica?</b>	<b>N° ENCUESTADO</b>	<b>%</b>
Sí.	36	30 %
No.	54	45 %
No sabe/ no opina	30	25 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente : Elaboración propia.

**FIGURA 09**



Fuente :Elaboración propia.

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿En la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas son conscientes de las actitudes profesionales en torno de la globalización y competitividad académica? El 30 % (36) manifestaron que sí. El 45 % (54) manifestaron que no. El 25 % (30) de los encuestados manifestaron que no saben y no opinan.

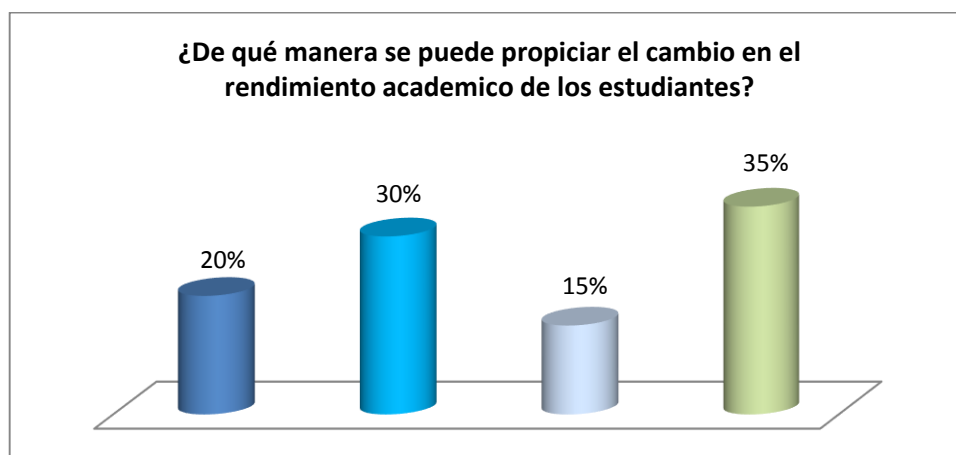
## MANERA DE PROPICIAR EL CAMBIO EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES

**CUADRO 10**

¿De qué manera se puede propiciar el cambio en el rendimiento académico de los estudiantes?	N° ENCUESTADO	%
Cambiando los valores	24	20 %
Mejorando la calidad de enseñanza	36	30 %
Proponiendo la competencia.	18	15 %
Asumiendo la responsabilidad	42	35 %
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Fuente : Elaboración propia.

**FIGURA 10**



Fuente :Elaboración propia.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el presente cuadro en relación a la pregunta ¿De qué manera se puede propiciar el cambio en el rendimiento académica? El 20 % (24) de los encuestados manifestaron que cambiando los valores. El 30 % (36) de los encuestados manifestaron que mejorando la calidad de enseñanza. El 15 % (18) de los encuestados manifestaron que proponiendo la competencia y el 35 % (42) de los encuestados manifestaron que asumiendo la responsabilidad.

### 3.3 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

#### 3.3.1 HIPÓTESIS SECUNDARIAS:

##### Hipótesis a:

Ho: Los estilos de Liderazgo Docente no se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

H<sub>1</sub>: Los estilos de Liderazgo Docente se relacionan significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

Tabla: 06

ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	68	27	95
Desacuerdo	17	8	25
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>35</b>	<b>120</b>

Fuente: Propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).  
Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Donde :

$\gamma_s$  : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Tamaño de la muestra

t : t de Student con n-2 grados de libertad

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados de

libertad,  $t_{(\alpha, n-2)}$  Es decir,  $t_{(0.01, 120-2)} = 2.618$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de

$$|t| \geq t_{(\alpha, n-2)}$$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service Solutions), para determinar el valor de  $\gamma_s$  (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Donde:

$\gamma_s$  : : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$  : Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Tamaño de la muestra

Tabla: 02

ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO				Total
	Acuerdo (X)	Desacuerdo (Y)	d=x-y	d <sup>2</sup> =(x-y) <sup>2</sup>	
Acuerdo	68	27	41	1681	<b>95</b>
Desacuerdo	17	8	9	81	<b>25</b>
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>35</b>		<b><math>\Sigma=1762</math></b>	<b>120</b>

Fuente: propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(1762)}{120(120^2 - 1)} = 1 - \frac{10572}{1727880} = 1 - 0,006118 = 0,993882$$

**Correlaciones**

			Estilos de liderazgo docente	Rendimiento o académico
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000	,99
		Sig. (bilateral)	.	,766
		N	120	120
	Rendimiento académico	Coeficiente de correlación	,99	1,000
		Sig. (bilateral)	,766	.
		N	120	120

Fuente:Elaboración propia

$$\gamma_s = 0.99$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.993 \sqrt{\frac{120 - 2}{1 - (0,993)^2}} = 0.998 \sqrt{\frac{118}{1 - 0.986}} = 0,998 \sqrt{\frac{118}{0.01395}} = 0.993(91.97)$$

$$|t| = 91.32 \quad p = 0,0$$

6. Decisión estadística: Dado que  $p=0,0 < 0.01$  y  $2.618 < 91.32$ , se rechaza  $H_0$ . Se acepta la  $H_1$ , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Existe relación significativa entre los Estilos de Liderazgo Docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

**Hipótesis b:**

Ho: La formación profesional del docente no está relacionada significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

H<sub>1</sub>: La formación profesional del docente está relacionada significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

Tabla: 03

FORMACION PROFESIONAL	RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	72	22	<b>94</b>
Desacuerdo	12	14	<b>26</b>
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>120</b>

Fuente: Elaboración propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).  
Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Donde:

$\gamma_s$  : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Tamaño de la muestra



t : t de Student n-2 grados de libertad

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados de

libertad,  $t_{(\alpha, n-2)}$  Esto es ,  $t_{(0.01, 120-2)} = 2.618$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de

$$|t| \geq t_{(\alpha, n-2)}$$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service Solutions), para determinar el valor de  $\gamma_s$  (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Donde:

$\gamma_s$  : : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$  : Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Tamaño de la muestra

Tabla 04

FORMACION PROFESIONAL	RENDIMIENTO ACADÉMICO				Total
	Acuerdo (X)	Desacuerdo (Y)	d=x-y	d <sup>2</sup> =(x-y) <sup>2</sup>	
Acuerdo	72	22	50	2500	<b>94</b>
Desacuerdo	12	14	2	4	<b>26</b>
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>36</b>		<b><math>\Sigma=2504</math></b>	<b>120</b>

Fuente: Elaboración propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(2504)}{120(120^2 - 1)} = 1 - \frac{15024}{1727880} = 1 - 0,008695 = 0,991305$$

### Correlaciones

			Formación profesional	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Formación profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,99
		Sig. (bilateral)	.	,876
		N	120	120
	Rendimiento académico	Coeficiente de correlación	,99	1,000
		Sig. (bilateral)	,876	.
		N	120	120

Fuente: Elaboración propia

$$\gamma_s = 0.99$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.9913 \sqrt{\frac{120 - 2}{1 - (0.9913)^2}} = 0.9913 \sqrt{\frac{118}{1 - 0.9826}} = 0.9913 \sqrt{\frac{118}{0.017324}} = 0.9913(82.53)$$

$$|t| = 81.811 \quad \text{y} \quad p = 0,0$$

6. Decisión estadística: Dado que  $p=0,0 < 0.01$  y  $2.618 < 81.81$ , se rechaza  $H_0$ . Se acepta la  $H_1$ , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Existe relación significativa entre la formación profesional del docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

### Hipótesis c:

Ho: La actitudes profesionales del liderazgo docente no se relaciona significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

H<sub>1</sub>: La actitudes profesionales del liderazgo docente se relaciona significativamente en el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

Tabla: 05

ACTITUDES PROFESIONALES	RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	65	28	<b>93</b>
Desacuerdo	17	10	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>120</b>

Fuente: Elaboración propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).

Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Donde:

$\gamma_s$  : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Tamaño de la muestra

t : t de Student con n-2 grados de libertad.

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando Ho es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados de libertad,

$$t_{(\alpha, n-2)} \text{ Es decir } , t_{(0.01, 120-2)} = 2.618$$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de

$$|t| \geq t_{(\alpha, n-2)}$$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service Solutions), para determinar el valor de  $\gamma_s$  (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Donde:

$\gamma_s$  : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

$\sum d$  : Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Tamaño de la muestra

Tabla: 06

ACTITUDES PROFESIONALES	RENDIMIENTO ACADÉMICO				Total
	Acuerdo (X)	Desacuerdo (Y)	d=x-y	d <sup>2</sup> =(x-y) <sup>2</sup>	
Acuerdo	65	28	37	1369	<b>93</b>
Desacuerdo	17	10	7	49	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>38</b>		<b><math>\Sigma=1418</math></b>	<b>120</b>

Fuente: Elaboración propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(1418)}{120(120^2 - 1)} = 1 - \frac{8508}{1727880} = 1 - 0,004924 = 0,995076$$

### Correlaciones

			Actitudes profesionales	Rendimiento o académico	
Rho de Spearman	Actitudes profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,99	
		Sig. (bilateral)	.	,649	
			N	120	120
	Rendimiento académico	Coeficiente de correlación	,99	1,000	
		Sig. (bilateral)	,649	.	
				N	120

Fuente: Elaboración propia

$$\gamma_s = 0.99$$

Se puede observar que para la muestra, la correlación es relativamente alta con respecto a las variables determinadas.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.9950 \sqrt{\frac{120 - 2}{1 - (0.9950)^2}} = 0.9950 \sqrt{\frac{118}{1 - 0.0099}} = 0.9950 \sqrt{\frac{118}{0.9901}} = 0.9950(10.91)$$

$$|t| = 10.86$$

6. Decisión estadística: Dado que  $p=0,649 > 0.01$  y  $2.618 < 10.86$ , se rechaza  $H_0$ . Se acepta la  $H_1$ , siendo esta una prueba significativa.

7. Conclusión: Existe relación significativa entre las actitudes profesionales del liderazgo docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

### Hipótesis General:

Ho: El Liderazgo Docente no se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

H<sub>1</sub>: El Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.

Tabla 07

LIDERAZGO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO		Total
	Acuerdo	Desacuerdo	
Acuerdo	61	29	<b>90</b>
Desacuerdo	20	10	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>39</b>	<b>120</b>

Fuente: Elaboración propia

- Se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).

Para probar la significancia de esta aseveración se contrastará las hipótesis planteadas.

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba:

$$t = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}}$$

Donde:

$\gamma_s$  : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

n : Tamaño de la muestra

t : t de Student con n-2 grados de libertad

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando  $H_0$  es verdadera sigue una distribución t con un nivel de significancia 0.01 y n-2 grados de libertad,  $t_{(\alpha, n-2)}$  es decir,  $t_{(0.01, 120-2)} = 2.618$

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado de

$$|t| \geq t_{(\alpha, n-2)}$$

5. Cálculo de la estadística de prueba.

En primer lugar se calculará el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el SPSS (Statistical Product and Service Solutions), para determinar el valor de  $\gamma_s$  (rho).

$$\gamma_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n^3 - n}$$

Donde:

$\gamma_s$  : Rho, coeficiente de correlación de rango de Spearman

:  $\sum d$  Suma de la diferencia entre dos rangos.

n : Muestra

Tabla 08

LIDERAZGO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO				Total
	Acuerdo (X)	Desacuerdo (Y)	d=x-y	d <sup>2</sup> =(x-y) <sup>2</sup>	
Acuerdo	61	29	32	1024	<b>90</b>
Desacuerdo	20	10	10	100	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>39</b>		<b><math>\Sigma=1124</math></b>	<b>120</b>

Fuente : Elaboración propia

$$\gamma_s = 1 - \frac{6(1124)}{120(120^2 - 1)} = 1 - \frac{6744}{1727880} = 1 - 0,003903 = 0,996097$$

$$\gamma_s = 0.996097$$

### Correlaciones

			Liderazgo Docente	Rendimiento o académico
Rho de Spearman	Liderazgo Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,996
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	120	120
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,996	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	120	120

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

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que para la muestra, la correlación es baja.

Por lo tanto, al aplicar la estadística de prueba:

$$t = 0.996 \sqrt{\frac{120 - 2}{1 - (0.996)^2}} = 0.996 \sqrt{\frac{118}{1 - 0.9920}} = 0.996 \sqrt{\frac{118}{0.00798}} = 0.996(121.571)$$

$$t = 121.084 \quad \text{y} \quad p = 0$$

6. Decisión estadística: Dado que  $p=0.0 < 0.01$  y  $121.084 > 2.618$ , se rechaza  $H_0$ . La prueba es significativa.
7. **Conclusión:** Comprobamos que la correlación es significativamente alta, el Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015. La correlación significativa nos indica que las variables al aumentar generan el incremento de la otra variable. Es decir, a una percepción del liderazgo docente es directamente proporcional la significancia al rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015.



## DISCUSION DE RESULTADOS

Los datos obtenidos por el instrumento cuestionario fueron analizados mediante el procesador de datos SPSS 20.0. Luego de recoger los datos, mediante la aplicación del instrumento a 120 estudiantes encuestados, se trabajó la sábana de respuestas por cada ítem, en el procesador de datos SPSS 20.0.

- Según los resultados obtenidos se confirman las hipótesis. El Liderazgo docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015, considerando las dimensiones a las variables independientes como los estilos de liderazgo, la formación profesional y las actitudes profesionales.
- A criterio de los estudiantes de primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, año 2015, el 70% considera que los responsables de los estilos de liderazgo son los docentes, según el CUADRO 3, percibiendo que el rendimiento académico de calidad consiste en asegurar el mejoramiento continuo y buscar la calidad en el aprendizaje ambos en un (35%) mientras que un 30% considera que el rendimiento académico de calidad consiste en satisfacer a los estudiantes de acuerdo al CUADRO 3. De acuerdo a la tablas 02 y 06 existe una relación significativa entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015. Contrastando estos resultados con los trabajos de REYES (2003) y (2012) y entendiendo el liderazgo como “el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o un grupo en los esfuerzos que se realicen encaminados al logro de metas en una situación dada” de acuerdo con Hersey y Blanchard (1993, p. 2).
- En el CUADRO 8, los estudiantes de primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de sistemas de la UNI, año 2015, consideran que las condiciones que debe tener en cuenta una formación profesional de calidad en su Facultad son la organización eficiente del liderazgo en un 40%, calidad de aprendizaje 35% y la gestión oportuna el 25% ; y de acuerdo a las tablas 03 y 04, la formación profesional del docente se relacionaría significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015. La formación profesional constituye el desarrollo de competencias generales y específicas a desenvolver durante su carrera profesional.

- Del CUADRO 10, el 45% de los estudiantes de primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI, año 2015 consideran que en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas no son conscientes de las actitudes profesionales en torno a la competitividad académica, el 30% si considera y el 25% no sabe no opina; y para propiciar el cambio en el rendimiento académico de los estudiantes, el 35% opina que asumiendo la responsabilidad, el 30% mejorando la calidad de enseñanza como se puede apreciar en el CUADRO11. En las tablas 05 y 06 se reagrupan las muestras para determinar un sesgo más homogéneo cuando se aplican los estadísticos, y así determinar una correlación significativa en muestras muy grandes. Velásquez, M. (2010).

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Luego del análisis de los datos bibliográficos y los datos estadísticos, sobre la percepción de los estudiantes acerca del liderazgo docente, se concluye que tiene una relación significativa en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, año 2015. Los resultados de la investigación indican que la percepción sobre los líderes docentes es considerada como el primer factor de éxito en el rendimiento académico, dado que la Universidad Nacional de Ingeniería propone la formación de profesionales de alta calidad, con espíritu humanista, con base científica, crítica, creativa, responsable, solidaria, con misión integracionista.

**SEGUNDA:** Del mismo modo se concluye que la percepción que tienen los estudiantes acerca de los estilos de liderazgo docente es significativa en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. La preocupación por la calidad de la educación, puesta en la agenda, ha logrado un impacto importante en todos los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería que busca mejores niveles de calidad. En este sentido, uno de los problemas que más afecta la consecución de estos niveles, es el fenómeno de la deserción académica, el cual tiene causas e implicaciones particulares que deben ser estudiadas casuísticamente ya que provocan cambios en las estructuras económicas e impactan en el universo del estudiante.

**TERCERA:** Asimismo se concluye que la formación profesional incrementa el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, es significativa según género, edad y ocupación, dado que son aspectos muy importantes para garantizar la mayor calidad del proceso formativo y el comprometimiento de los estudiantes con sus metas individuales y su responsabilidad social.

## **RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Luego del análisis de las conclusiones de la investigación, se recomienda que es imprescindible desarrollar programas de liderazgo docente dirigido a reforzar el aprendizaje de la población universitaria; teniendo en cuenta que es la base para un eficiente rendimiento académico; además de marcar el éxito en su rendimiento académico en los estudiantes. Hacer reuniones y aplicar programas piloto en los profesores sobre los criterios que emplean a emplear de acuerdo a su realidad de cada asignatura.

**SEGUNDA:** De la misma percepción del estudiante se recomienda diseñar programas sobre estilos de aprendizaje y para los alumnos que poseen una alta predisposición a presentar ansiedad ante los exámenes, dirigidos a entrenarlos en el manejo y reducción de los estados emocionales y pensamientos de preocupación que las situaciones evaluativas generan en ellos. Para ello, pedir a los profesores un programa con su respectivo aplicativo poder evaluar progresivamente como un simulacro cada semestre.

**TERCERA:** Asimismo se recomienda promover la adquisición de conductas asertivas de la formación profesional de los docentes y entre los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería. Establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo e incremento del auto concepto académico en los alumnos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería, por cuanto está estrechamente relacionada con el rendimiento académico. Con estrategias y estilos de comunicación, situándolo en un punto intermedio entre otras conductas polares.

**CUARTA:** Finalmente se recomienda continuar desarrollando actitudes profesionales realizando investigaciones dirigidas a conocer los diferentes aprendizajes procedimentales y demás que puedan estar relacionadas con el rendimiento académico en los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional de Ingeniería. Se puede lograr con la participación de la comunidad académica que requiere de la colaboración de todos sus miembros mediante una variedad de trabajos que hace posible el desarrollo social.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALIAGA, J. (1998). *La ubicación espontánea del asiento como función de la inteligencia, la personalidad, el rendimiento académico y el sexo*, tesis: para optar el grado académico de Magíster en Psicología. Mención: Psicología Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ÁLVAREZ, C. & Barreto, M. (1996). *La Metacognición y su relación con el rendimiento académico en química general de estudiantes universitarios*, Revista de Psicología, Vol. 3, N.º 5.

ANDERSON, R., Faust, W. (1991). *Psicología práctica educativa. La ciencia de la enseñanza y el aprendizaje*. México: Editorial Trillas.

BENÍTEZ, M.; Jiménez, M.; Osicka, R (2000). Las asignaturas pendientes y el rendimiento académico: ¿existe alguna relación? En red: [www.mvw.unne.edu.ar](http://www.mvw.unne.edu.ar)

BLOOM, B. (1977). *Características humanas y aprendizaje escolar*. Colombia: Voluntad Ediciones.

CASCÓN, I. (2000). Predictores del rendimiento académico en alumnos de primero y segundo. En red. [www.usal.es/iniciolinvestigaciord](http://www.usal.es/iniciolinvestigaciord).

CASTEJÓN, J. (1998). *Un modelo causal-explicativo sobre la influencia de las variables psicosociales en el rendimiento académico*. Bordón, N.º 50. España.

- CATTELL, R. B., & Kline, P. (1977). El análisis científico de la personalidad y motivación. Madrid: Editorial Pirámide. España.
- COMINETTI, R. & RUIZ, G. (1997). Algunos factores del rendimiento. Las expectativas y el género. Human Development Departament. LCSHD Paper Series N°20.May 1997.
- DE GIRALDO, L.; MERA, R (2000). Clima social escolar: percepción del estudiante. Editora Martel, Bogotá, Colombia.
- EL TAWAB, S. M (1997). Enciclopedia de pedagogía/psicología. Barcelona: Ediciones Trébol, España.
- ENRÍQUEZ, J. (1998). *Relación entre el auto concepto, la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico en estudiantes de secundaria de Lima*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- GARCÍA, O., & PALACIOS, R. (1991). Factores condicionantes del aprendizaje en lógica matemática. Tesis para optar el Grado de Magister. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- HARTUP, W.W. (1992). Friendships and their developmental significance. En H. McGurk (Ed.), *Contemporary issues in childhood social development*. Londres: Routledge. Reino Unido.
- HERAN & VILLARROEL (1987). Caracterización de algunos factores del alumno y su familia de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y matemática en el primer ciclo de enseñanza general básica. Chile: CPEIP.

- KACZYNSKA, M. (1986). El rendimiento escolar y la inteligencia. Buenos Aires: Paidós. Argentina
- KERLINGER, E (1988). Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos. México: Editorial Interamericana.
- MILJANOVICH, M. (2000). Relaciones entre la inteligencia general, el rendimiento académico y la comprensión de lectura en el campo educativo. Tesis para optar el Grado de Doctor en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- MORANDO, D. (1991) Pedagogía. Historia Crítica del Problema Educativo. Barcelona- Edit, Mirade, 1961.
- NAVAS, J. (1989). Ansiedad en la toma de exámenes: Algunas explicaciones cognoscitivas-conductuales. Revista de Aprendizaje y Comportamiento, Vol. 7, N.º 1.
- NOVAEZ, M. (1986). Psicología de la actividad escolar. México: Editorial Iberoamericana.
- PAPALIA, D. E. (1994). Psicología. Madrid: Editorial Mc Graw-Hill. España.
- PIZARRO & CRESPO. Inteligencias Múltiples y Aprendizajes Escolares, 2000. Buenos Aires: Paidós. Argentina
- PIZARRO & GABRIEL. Capacidades del Rendimiento Académico. 1985. Buenos Aires: Paidós. Argentina
- RODRÍGUEZ & BRAVO (1996). *La representación por graduado social en el proceso de trabajo*. Relaciones Laborales en instituciones educativas. Editora Mantaro. Lima.
- TORRES y otros (2007). Metodología de la investigación científica.

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015?	Determinar como el Liderazgo Docente se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.	El Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.	<p><b>LIDERAZGO DOCENTE</b></p> <p><u>Independiente: X:</u></p>	<p><b>Dimensiones e Indicadores variable independiente</b></p> <p><u>ESTILOS DE LIDERAZGO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformacional</li> <li>• Transaccional</li> <li>• Laissez-faire</li> </ul> <p><u>FORMACIÓN PROFESIONAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos y aptitudes</li> <li>• Investigaciones y publicaciones</li> <li>• Capacitación en TICs</li> </ul> <p><u>ACTITUDES PROFESIONALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad del docente</li> <li>• Identificación con la institución</li> <li>• Cualidades de enseñanza</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Descriptiva</p> <p>Correlacional, transeccional</p> <p><b>Método de Investigación</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Técnicas de recolección datos:</b> Encuesta estructuradas.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario. Tipo Likert.</p> <p><b>Población:</b> Todos los 200 estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.</p> <p><b>Muestra:</b> 120 alumnos</p>
<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>			
¿Cuál es la relación entre los estilos de Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015?	Determinar cómo los estilos de Liderazgo Docente se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.	Los estilos de Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.			
¿Cuál es la relación entre la formación profesional del Liderazgo Docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015?	Determinar como la formación profesional del Liderazgo Docente se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.	La formación profesional del Liderazgo Docente se relaciona significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.			
¿Cuál es la relación entre las actitudes profesionales del Liderazgo Docente y el rendimiento académico en los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015?	Determinar cómo las actitudes profesionales del Liderazgo Docente se relaciona con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.	Las actitudes profesionales del Liderazgo Docente se relacionan significativamente con el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la facultad de ingeniería Industrial y de sistemas de la Universidad Nacional De Ingeniería, año 2015.	<p><u>Dependiente: Y:</u></p> <p><b>RENDIMIENTO ACADÉMICO</b></p>	<p><b>Dimensiones e Indicadores variable dependiente</b></p> <p><u>REGISTRO DE NOTAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificaciones menores que diez</li> <li>• Calificaciones mayores o iguales que diez.</li> </ul> <p><u>PROMEDIO PONDERADO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Bueno</li> <li>• Regular</li> <li>• Deficiente</li> </ul> <p><u>PLAN DE ESTUDIO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes del 2015.</li> <li>• Después del 2015.</li> </ul>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable Independiente:</b>  Liderazgo Docente	Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformacional</li> <li>• Transaccional</li> <li>• Laissez-Faire</li> </ul>
	Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos y aptitudes</li> <li>• Investigaciones y publicaciones</li> <li>• Capacitación en TICs</li> </ul>
	Actitudes profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalidad del docente</li> <li>• Identificación con la institución</li> <li>• Cualidades de enseñanza</li> </ul>
<b>Variable Dependiente:</b>  Rendimiento académico	Registro de notas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificaciones menores que diez</li> <li>• Calificaciones mayores o iguales que diez</li> </ul>
	Promedio ponderado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente</li> <li>• Bueno</li> <li>• Regular</li> <li>• Deficiente</li> </ul>
	Plan de estudio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes del 2015</li> <li>• Después del 2015</li> </ul>

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE

#### ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

---

#### 1. ¿Cuál es su percepción sobre el liderazgo docente?

- No sabe/no opina
- Positivo
- Regular
- Negativo

#### 2. ¿Sabe usted qué es el rendimiento académico?

- Aprendizaje eficiente
- Gestión de calidad
- Objetivos logrados
- Dominio de temas de asignaturas.

#### 3. ¿Quiénes son los responsables de los estilos de liderazgo docente ?

- Los trabajadores
- Los alumnos
- Los docentes
- Las autoridades

#### 4. ¿En qué consiste el rendimiento académico de calidad?

- Asegurar el mejoramiento continuo
- Satisfacer a los estudiantes
- Buscar calidad en el aprendizaje

**5. ¿Cómo se puede lograr una gestión académica de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI?**

- Con actualización permanente
- Con organización eficiente
- Con diagnóstico de causas
- Con enseñanza de calidad

**6. ¿Cuáles son las ventajas de una gestión académica de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI.**

- Consiguen mejoras en su rendimiento académico
- Incrementa el liderazgo docente
- Contribuyen a lograr éxitos académicos
- Permite lograr aprendizaje de calidad

**7. ¿Qué condiciones debe tener en cuenta una formación profesional de calidad en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNI?**

- Gestión oportuna de los docentes
- Organización eficiente del liderazgo
- Calidad de enseñanza aprendizaje

**8. ¿Cuál es el contexto actual de la Facultad de ingeniería industrial y de Sistemas de la UNI?**

- Evidencia cambios internos y externos
- Evidencia mejora institucional
- Evidencia masificación de la matrícula
- Desarrolla proyección social

**9. ¿En la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas son conscientes de las actitudes profesionales en torno a la competitividad académica ?**

- Si
- No
- No sabe/no opina

**10. ¿De qué manera se puede propiciar el cambio en el rendimiento académico de los estudiantes?**

- Cambiando los valores
- Mejorando la calidad de la enseñanza
- Proponiendo la competencia
- Asumiendo la responsabilidad

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### VARIABLE RENDIMIENTO ACADÉMICO

#### ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

---

**1. ¿Considera usted que la universidad maneja una cultura de comunicación horizontal con sus docentes?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**2. ¿Está usted de acuerdo con la cultura organizacional de la universidad?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**3. ¿Considera usted que en la universidad se trabaja en equipos?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**4. ¿Considera usted que los docentes de la universidad, presentan una predisposición para realizar sus labores?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**5. ¿Considera usted que los líderes docentes confían en la estabilidad laboral que le ofrece la universidad?**

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo
- En desacuerdo*
- Totalmente en desacuerdo

**6. ¿Considera usted que el desempeño laboral de la mayoría de los docentes es eficiente?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**7. ¿Considera usted que su estado de ánimo al asumir sus funciones académicas es positivo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**8. ¿Considera usted que los docentes aplican sus buenos valores en sus clases?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**9. ¿Considera usted que su actitud al asumir sus funciones es positiva?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**10. ¿Ha sido reconocido y estimulado por su rendimiento académico?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

## ANEXO 5 (a): VALIDACIÓN DE LAS ENCUESTAS

### I. DATOS GENERALES

#### 1.1 NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO

Mg. Docencia y gestión educativa

-----

#### 1.2 CARGO E INSTITUCIÓN QUE LABORA

Evaluador en el Ministerio de Defensa

#### 1.3 INSTRUMENTO MOTIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Cuestionario de Preguntas

-----

#### 1.4 AUTOR DEL INSTRUMENTO:

José Luis Alvarado Rodríguez

-----

#### 1.5 TESIS:

Influencia del Liderazgo Docente en el rendimiento académico de los estudiantes del primer ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, año 2015

-----

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	BAJA 21-40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
Intencionalidad	El instrumento responde a los objetivos de la investigación planteada.					90%
Objetividad	El instrumento esta expresado en comportamientos observables.				80%	
Organización	El orden de los ítems y áreas es adecuado.					90%
Claridad	El vocabulario empleado es adecuado					90%
Suficiencia	El número de ítems propuesto es suficiente para medir las variables				80%	
Consistencia	Tiene una base teórica y científica que la respalda					90%
Coherencia	Entre el objetivo, problema, hipótesis existe coherencia					100%
Aplicabilidad	Los procedimientos para su aplicación y corrección son sencillos.				80%	



**III. Opinión de Aplicabilidad:**

El presente proyecto debe de ejecutarse, para conocer la importancia del Liderazgo Docente con el fin de que dicha institución siga creciendo teniendo en cuenta a su rendimiento académico como el elemento más importante en su avance académico, caso contrario buscar las formas de mejorar en ese aspecto, logrando con ello el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN AL 100% : 92%**

**Lima, 02 de Marzo 2015**

**VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO N°01**

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Cieza de León Tuesta Eduardo
- 1.2 Grado académico: Msc. of Science
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad de Lima
- 1.4 Título de la Investigación: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER CICLO DE LA FIIS - UNI
- 1.5 Autor del instrumento: JOSE LUIS ALVARADO RODRIGUEZ
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA DE CENCIA UNIV. GESTION EDUCATIVA
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20): 18

VALORACION CUALITATIVA: BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

Lugar y fecha: 5-03-2018

Firma y ~~F~~firma del experto  
EDUARDO CIEZA DE LEÓN T.

**VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO N°02**
**II. DATOS GENERALES**

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: CASTILLO CRESPO CARLOS HUMBERTO
- 2.2 Grado académico: MAESTRO EN ESTADISTICA
- 2.3 Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD DE LIMA
- 2.4 Título de la Investigación: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL PRIMER CICLO DE FACULTAD DE ING-INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNI.
- 2.5 Autor del instrumento: JOSE LUIS ALVARADO RODRIGUEZ
- 2.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA
- 2.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					97
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19

VALORACION CUALITATIVA : MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: CUESTIONARIO MUY BIEN ELABORADO

Lugar y fecha: 05/03/2018

Carlos H. Castillo  
Firma y Posfirma del experto

Carlos H. Castillo C.