

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**El liderazgo en los docentes de la Facultad de Ciencias  
Administrativas y Contables en una Universidad Privada.  
Huancayo-2022**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : BACH. JULON PAITAN, JENIFER IVON.

Asesora : Mg. Santivañez Contreras de Jaime, Jessica Giovanna

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y  
Culminación : Del 13.01.2023 al 12.01.2024

Huancayo – Perú  
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

El liderazgo en los docentes de la Facultad de Ciencias  
Administrativas y Contables en una Universidad Privada.  
Huancayo-2022.

**PRESENTADA POR:**

Bach. Julon Paitan Jenifer Ivon

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
**APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : \_\_\_\_\_  
DR. EUTIMIO CATALINO JARA RODRIGUEZ

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
DR. GUTIERREZ OZEJO PEDRO LUIS

Huancayo, 23 de diciembre del 2023

**El liderazgo en los docentes de la Facultad de Ciencias  
Administrativas y Contables en una Universidad Privada.  
Huancayo-2022**

**ASESOR:**

**MG. SANTIVAÑEZ CONTRERAS DE JAIME JESSICA GIOVANNA**

**DEDICATORIA:**

A mis padres Antonieta y José por su gran esfuerzo y dedicación hacia mí, a mi hermana Gabriela por haberme apoyado siempre y a cada una de las personas que confían en mí y apoyan a mi desarrollo profesional.

**Jenifer**

### **AGRADECIMIENTO:**

A Dios;

Por la familia bonita que me dio, darme salud, paz y guiarme en los momentos más complicados.

Agradezco a la Universidad Peruana los Andes por haberme ayudado obtener muchos conocimientos en los años de estudio, por haberme inculcado valores éticos que aplico en mi vida profesional y diaria.

En tercer lugar, agradezco a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables por haberme dado la oportunidad de conocer personas maravillosas y haber tenido la oportunidad de intercambiar conocimientos.

A mi asesora Mg. Santivañez Contreras de Jaime, Jessica Giovanna que con su dedicación y tiempo fue posible culminar el presente trabajo de investigación.

**Jenifer**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



Oficina de  
Propiedad Intelectual  
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS  
NUEVOS DESAFIOS  
NUEVOS COMPROMISOS

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0037 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

**El liderazgo en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. JULON PAITAN JENIFER IVON**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. SANTIVÁÑEZ CONTRERAS DE JAIME JESSICA GIOVANNA**

Fue analizado con fecha **18/01/2024**; con **123 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

X

**Excluye citas.**

X

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **27** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 18 de enero de 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## Contenido

<b>Contenido.....</b>	<b>vii</b>
<b>Contenido de Tablas .....</b>	<b>ix</b>
<b>Contenido de Gráficos .....</b>	<b>xi</b>
<b>Contenido de Figuras.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>xiv</b>
<b>Abstrac .....</b>	<b>xv</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Delimitación del problema .....	10
1.3. Formulación del problema .....	10
<i>1.3.1. Problema General.....</i>	<i>10</i>
<i>1.3.2. Problemas Específicos.....</i>	<i>10</i>
1.4. Justificación.....	11
<i>1.4.1. Social .....</i>	<i>11</i>
<i>1.4.2. Teórica.....</i>	<i>11</i>
<i>1.4.3. Metodológica .....</i>	<i>11</i>
1.5. Objetivos .....	12
<i>1.5.1. Objetivo General.....</i>	<i>12</i>
<i>1.5.2. Objetivo Específico .....</i>	<i>12</i>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Antecedentes .....	12
2.2. Bases Teóricos o Científicas .....	19
2.3. Marco Conceptual .....	30
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>32</b>
3.1. Metodología de la investigación .....	32



3.2. Tipo de estudio: .....	32
3.3. Nivel de estudio:.....	32
3.4. Diseño de la investigación .....	33
3.5. Población y muestra .....	33
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	35
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
4.1. Descripción de resultados.....	35
<b>Análisis y discusión de resultados.....</b>	<b>72</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>76</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>77</b>
<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>78</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>83</b>
<b>Anexo N° 01 .....</b>	<b>84</b>
<b>Anexo N° 02 .....</b>	<b>84</b>
<b>Anexo N° 03 .....</b>	<b>86</b>
<b>Anexo N° 04 .....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo N° 05 .....</b>	<b>92</b>
<b>Anexo N° 06 .....</b>	<b>94</b>
<b>Anexo N° 07 .....</b>	<b>96</b>
<b>Anexo N° 08 .....</b>	<b>101</b>
<b>Anexo N° 09 .....</b>	<b>104</b>
<b>Anexo N° 10 .....</b>	<b>105</b>
<b>Anexo N° 11 .....</b>	<b>106</b>

**Contenido de Tablas**

<i>Tabla 1</i> .....	27
<i>Tabla 2</i> .....	36
<i>Tabla 3</i> .....	37
<i>Tabla 4</i> .....	38
<i>Tabla 5</i> .....	39
<i>Tabla 6</i> .....	40
<i>Tabla 7</i> .....	41
<i>Tabla 8</i> .....	42
<i>Tabla 9</i> .....	44
<i>Tabla 10</i> .....	45
<i>Tabla 11</i> .....	46
<i>Tabla 12</i> .....	47
<i>Tabla 13</i> .....	48
<i>Tabla 14</i> .....	49
<i>Tabla 15</i> .....	50
<i>Tabla 16</i> .....	51
<i>Tabla 17</i> .....	52
<i>Tabla 18</i> .....	53
<i>Tabla 19</i> .....	54
<i>Tabla 20</i> : .....	55
<i>Tabla 21</i> .....	56
<i>Tabla 22</i> : .....	57
<i>Tabla 23</i> .....	58
<i>Tabla 24</i> .....	59
<i>Tabla 25</i> .....	60

<i>Tabla 26</i> .....	61
<i>Tabla 27</i> .....	62
<i>Tabla 28</i> .....	63
<i>Tabla 29</i> .....	64
<i>Tabla 30</i> .....	65
<i>Tabla 31</i> .....	66
<i>Tabla 32</i> .....	67
<i>Tabla 33</i> .....	68
<i>Tabla 34</i> .....	69
<i>Tabla 35</i> .....	70

**Contenido de Gráficos**

<i>Gráfico 1</i> .....	36
<i>Gráfico 2</i> .....	37
<i>Gráfico 3</i> .....	39
<i>Gráfico 4</i> .....	40
<i>Gráfico 5</i> .....	41
<i>Gráfico 6</i> .....	42
<i>Gráfico 7</i> .....	43
<i>Gráfico 8</i> .....	44
<i>Gráfico 9</i> .....	45
<i>Gráfico 10</i> .....	46
<i>Gráfico 11</i> .....	47
<i>Gráfico 12</i> .....	48
<i>Gráfico 13</i> .....	49
<i>Gráfico 14</i> .....	50
<i>Gráfico 15</i> .....	51
<i>Gráfico 16</i> .....	52
<i>Gráfico 17</i> .....	53
<i>Gráfico 18</i> .....	54
<i>Gráfico 19</i> .....	55
<i>Gráfico 20</i> .....	56
<i>Gráfico 21</i> .....	57
<i>Gráfico 22</i> .....	58
<i>Gráfico 23</i> .....	59
<i>Gráfico 24</i> .....	60
<i>Gráfico 25</i> .....	61

<i>Gráfico 26</i> .....	62
<i>Gráfico 27</i> .....	63
<i>Gráfico 28</i> .....	64
<i>Gráfico 29</i> .....	65
<i>Gráfico 30</i> .....	66
<i>Gráfico 31</i> .....	67
<i>Gráfico 32</i> .....	68
<i>Gráfico 33</i> .....	69
<i>Gráfico 34</i> .....	70
<i>Gráfico 35</i> .....	96
<i>Gráfico 36</i> .....	97

## Contenido de Figuras

<i>Figura 1: ¿Cómo percibía el liderazgo del docente en clases?.....</i>	5
<i>Figura 2: ¿El acompañamiento del docente en clases era... ? .....</i>	5
<i>Figura 3: ¿Era el docente un buen Líder? .....</i>	6
<i>Figura 4: ¿El docente reconocía los logros del estudiante en clases?.....</i>	6
<i>Figura 5: ¿Percibía al docente como una persona motivada?.....</i>	6
<i>Figura 6: ¿En clases había un ambiente de aprendizaje continuo?.....</i>	7
<i>Figura 7: ¿El docente creaba ambientes dinámicos de aprendizaje? .....</i>	7
<i>Figura 8: ¿Era el docente una persona comunicativa? .....</i>	7
<i>Figura 9: ¿Era el docente una persona que trabajaba en equipo?.....</i>	8
<i>Figura 10: ¿Era el docente una persona responsable con sus actividades?.....</i>	8
<i>Figura 11: ¿Era el docente una persona que controlaba su ego ante los estudiantes?.....</i>	8
<i>Figura 12: ¿Tenía el docente un comportamiento ético en las sesiones de clases?.....</i>	9
<i>Figura 13: ¿Promovía el docente un buen ambiente de estudios?.....</i>	9

## Resumen

En esta investigación titulada: “El liderazgo en los docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022”, tuvo por objetivo describir el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022, siendo de método Científico de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, se tomó como población y muestra a 24 docentes del décimo ciclo de facultad de Ciencias Administrativas y Contables a lo que se denominaría una muestra censal, teniendo como resultados lo siguiente: El liderazgo de los docentes es neutral o promedio debido a que un 54.17% de los encuestados marcaron esta opción, el 58.33 % de encuestados mencionó tener inconvenientes del control de su ego en clases, ello puede llevarnos a tener un liderazgo incorrecto en el salón, ya que no se llegaría a empatizar de forma correcta con el estudiante, se tuvo un dato de un 41.67% de participantes que indicaron contar con una responsabilidad buena en el salón de clases, el trabajo en equipo que tienen en clases es de forma promedia con un 58.33 % de los encuestados que indicaron ello. Finalmente, el liderazgo que mayormente se ejerce en el aula de clases es un liderazgo autocrático seguido de un liderazgo liberal.

**Palabras claves:** Liderazgo, control del ego, responsabilidad, trabajo en equipo, docentes, alumnos, autocrático, democrático, liberal, universidad y estilos de liderazgo.

### **Abstrac**

In this research titled: "Leadership in teachers in the Faculty of Administrative and Accounting Sciences in a Private University. Huancayo-2022", had the objective of describing the leadership in the teachers of the Faculty of Administrative and Accounting Sciences in a Private University. Huancayo-2022, being of a scientific method of a quantitative type, descriptive level and non-experimental design, 24 teachers of the tenth cycle of the Faculty of Administrative and Accounting Sciences were taken as a population and sample, what would be called a census sample, having as results the following: The leadership of teachers is neutral or average because 54.17% of respondents marked this option, 58.33% of respondents mentioned having problems controlling their ego in class, this can lead us to have incorrect leadership in the classroom, since it would not be possible to empathize correctly with the student, there was a data of 41.67% of participants that indicate having a good responsibility in the classroom, the teamwork they have in classes is of average way with 58.33% of the respondents who indicated it. Finally, the leadership that is mostly exercised in the classroom is an autocratic leadership followed by a liberal leadership.

**Keywords:** Leadership, ego control, responsibility, teamwork, teachers, students, autocratic, democratic, liberal, university and leadership styles.



## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La definición del liderazgo se ha convertido en el tema central de todo tipo de organizaciones desde hace muchos milenios atrás. Aquella o aquel que tiene liderazgo tienen el poder. El poder de liderar a los demás, el poder de protegerlos, de hacerlos crecer y de dejar una huella en el mundo como muchos personajes que hicieron historia.

“El liderazgo es “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo. En teoría, no sólo se debe alentar a las personas a que desarrollen disposición a trabajar, sino a que lo hagan con fervor y confianza. El fervor es energía, entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja la experiencia y la capacidad técnica. Los líderes actúan para ayudar a que un grupo alcance los objetivos a partir de la aplicación máxima de sus capacidades” (Koontz, Cannice, & Weihrich, Administración: Una perspectiva global y empresarial, 2012)

Su conceptualización y clasificación ha cambiado por épocas; ha sido estimada como una habilidad, un don, una capacidad y en los últimos años se conoce como una competencia humana. Y así como las denominaciones van cambiando, las características a tener en cuenta en una actitud como el liderazgo deben cambiar conforme los estilos de trabajo lo hagan. Actualmente las generaciones jóvenes de trabajadores están ocupando puestos de trabajo en organizaciones en donde el mundo laboral está en una transformación radical.

“Adaptarse a los nuevos tiempos es absolutamente necesario para garantizar la supervivencia de la empresa. Al líder no sólo no lo trastoca fácilmente el cambio, sino que encuentra en él una fuente de oportunidades. Sabe que, si reacciona antes que los competidores tienen muchas posibilidades de llegar primero, de ganar, de

resistir la adversidad. El líder es el verdadero promotor en una organización”. (Prada , 2013) (p.48)

La educación universitaria es la generadora de esos fines y objetivos, es la formadora de los principales protagonistas de una sociedad: docentes, empresarios, científicos, dirigentes, investigadores, especialistas, expertos y técnicos. Estos actores conforman una nueva cultura, con ritmos y prácticas que se relacionan en lo cognitivo y cognoscitivo, desde una perspectiva humana, como un contexto y un tiempo que invita a producir una conciencia universal, que busca transformar las mentalidades y las acciones, en la sensibilidad hacia los graves problemas de la humanidad; como un mundo que utiliza sus grandes desarrollos tecnológicos para contribuir a la construcción de un pensamiento crítico consciente de la inmensa necesidad de solidaridad, afecto y convivencia entre los seres humanos.

En ese sentido uno de esos actores, es el docente, quien constituye en el eje promotor de ese ideal educativo, que además de tener el conocimiento de su disciplina específica, necesita también desempeñar un verdadero liderazgo, que conlleve al ordenamiento y sistematización del conocimiento en sí. Un docente con una mentalidad abierta en disposición a afianzar y adquirir las competencias, habilidades y herramientas necesarias para integrarlas a su propia práctica. Que se impone la meta de cambiar los estilos pedagógicos actuales como una condición necesaria para disponerse a integrar a sus prácticas, las nuevas posibilidades didácticas que ofrece esta sociedad. Conocedor de las bases de un liderazgo situacional siempre acorde con la realidad con las que interactúan de forma sistemática y continúa en el contexto de aprendizaje.

“Hoy los jóvenes hacen muchas cosas a la vez o tienen esa capacidad mucho más agudizada; están inmersos en el mundo digital, lo que hace que reciban y procesen información muy rápido y de una manera diferente, buscan satisfacción

inmediata y prefieren ambientes retadores y entretenidos. Para preparar mejor a esa juventud se necesita un docente transformado, actualizado, con ganas de vivir y de aprender, y con un nivel profesional capaz de contagiar a sus alumnos de optimismo realista y esperanza". (Martell, 2013)

El docente ha de ser una persona autónoma y consciente de su papel social como orientador de procesos, no solo de generar conocimiento, sino de comunicación e interacción didáctica, de propuestas ético-pedagógicas, y como sujeto movilizador de concepciones epistemológicas y especialmente de una identidad cultural, en relación con una imagen de hombre y un tipo definido de sociedad. Como resultado la tarea del docente líder de esta sociedad informatizada es la de contribuir a la producción de conocimiento teórico y aplicado, necesario para constituir una base propia de elementos conceptuales y analíticos, de tal manera que se cuente con un sustrato básico y apoyados en éste, valerse de modo pertinente y apropiado de los beneficios que estas herramientas ofrecen.

En este sentido el ejercicio del liderazgo en el Perú llevado al ámbito de la educación, se refiere al profesor como un profesional comprometido con sus funciones diarias, que se desenvuelve por su formación permanente y por el desarrollo de nuevas habilidades en sí mismo, en sus alumnos y en sus pares, que es innovador y proactivo y que comparte un objetivo común con sus estudiantes y con la institución, a la misma vez que es un modelo inspirador como persona y ciudadano, esto necesita de un permanente diálogo entre el docente y los alumnos de manera que le permita conocer los intereses y motivaciones de ellos para poder canalizarlos hacia los fines que él vea como propicios y así desarrollar los objetivos tanto comunes como individuales.

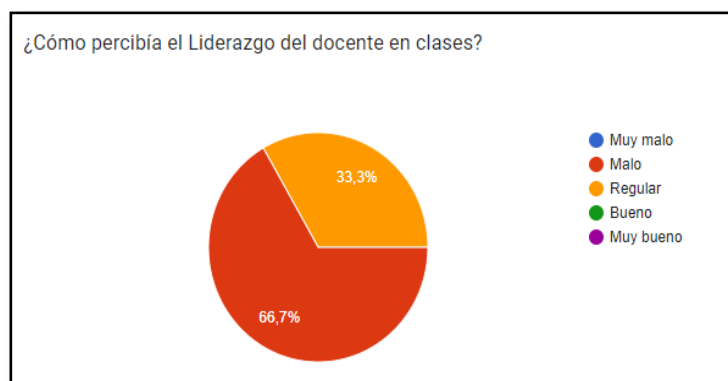
Lo que se establece es la urgente necesidad de generar conciencia en el docente universitario, acerca de la importancia que tiene para su función, el hecho de que se

perciba como el líder que es y ponga en marcha todas las herramientas que le otorga este papel, en beneficio de su práctica docente y de la mejora de la enseñanza de la educación superior. Las generaciones futuras lo requieren a diario en los salones de clases, los docentes tienen la llave del cambio en sus manos, pero estas responsabilidades son compartidas entre las Instituciones Universitarias, el Estado y el Mercado Empresarial, llamar a los docentes a que consideren el papel que tienen como gestores de la acción diaria de la enseñanza.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente hacemos de conocimiento que el proyecto de investigación se basó en el ambiente de una Universidad Privada en Huancayo, exactamente dentro de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, debido a que se pudo notar ciertas inconsistencias en la relación de docente y alumnos, desarrollando acciones como las faltas de respeto en las aulas de estudio por parte de los estudiantes, se pudo observar y escuchar que el docente en muchas ocasiones no contaba con autoridad, ni mucho menos tenía influencia en los alumnos en la realización de las actividades. El docente tiene que ser una persona actualizada y capacitada en temas de relevancia, lo cual podíamos ver y constatar a través del formulario aplicado es que en la facultad no era lo que sucedía, los docentes tenían problemas de desconocer algunos temas, así como se podía percibir la falta de seguridad en sí mismos y no contaban con una buena comunicación asertiva hacia los estudiantes al momento de poner orden en las aulas, cada docente podíamos notar que contaba con alguna debilidad: Falta de empatía, mala comunicación, algunas veces los problemas personales podían afectar el desarrollo de las clases, exceso de severidad, autoritarios, etc. Entonces de acuerdo con lo observado y los resultados obtenidos en el formulario se decidió estudiar el liderazgo en los docentes de la facultad de ciencias Administrativas y contables y poner en

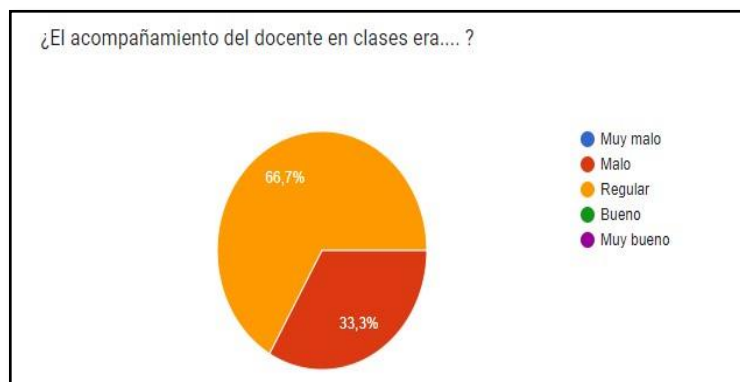
duda si los docentes cuentan o no con liderazgo, o caso contrario detallar con que estilo de liderazgo cuentan o si solo se necesite reforzar algunas habilidades blandas. Lo mencionado anteriormente está respaldado por el resultado obtenido en el formulario aplicado a los estudiantes del décimo ciclo del periodo 2022-II, donde se les invitó a completar un formulario con preguntas sobre la percepción que tenían ellos sobre el liderazgo del docente en clases, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes por pregunta de acuerdo con el formulario enviado: <https://forms.gle/7imC9eWxosMaopkw8>

**Figura 1:** *¿Cómo percibía el Liderazgo del docente en clases?*



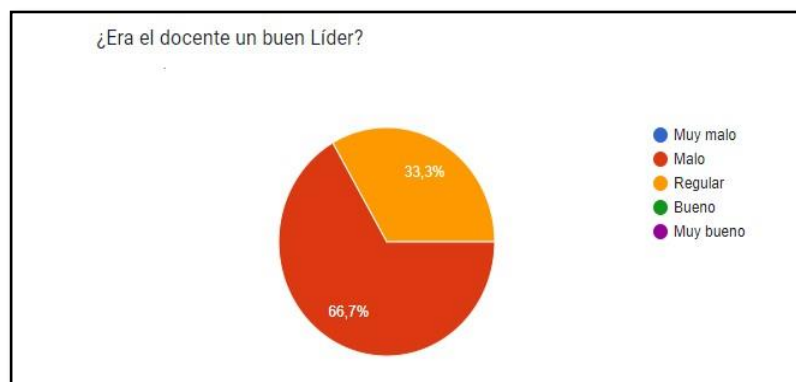
**Fuente:** Google Forms

**Figura 2:** *¿El acompañamiento del docente en clases era... ?*



**Fuente:** Google Forms

**Figura 3:** ¿Era el docente un buen Líder?



**Fuente:** Google Forms

**Figura 4:** ¿El docente reconocía los logros del estudiante en clases?



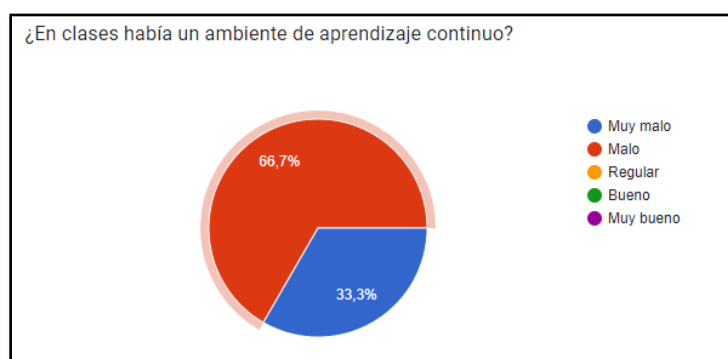
**Fuente:** Google Forms

**Figura 5:** ¿Percibía al docente como una persona motivada?



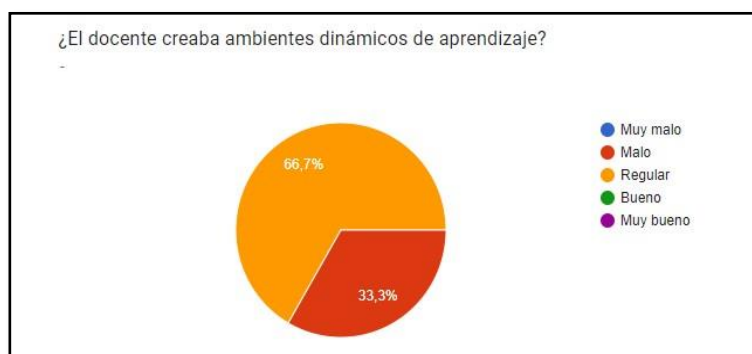
**Fuente:** Google Forms

**Figura 6:** ¿En clases había un ambiente de aprendizaje continuo?



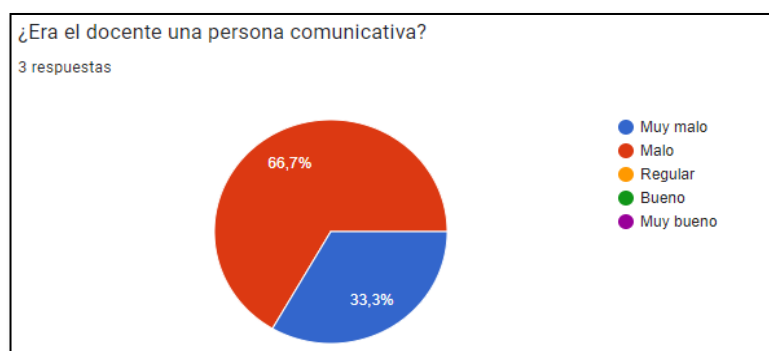
**Fuente:** Google Forms

**Figura 7:** ¿El docente creaba ambientes dinámicos de aprendizaje?



**Fuente:** Google Forms

**Figura 8:** ¿Era el docente una persona comunicativa?



**Fuente:** Google Forms

**Figura 9:** ¿Era el docente una persona que trabajaba en equipo?



**Fuente:** Google Forms

**Figura 10:** ¿Era el docente una persona responsable con sus actividades?



**Fuente:** Google Forms

**Figura 11:** ¿Era el docente una persona que controlaba su ego ante los estudiantes?



**Fuente:** Google Forms

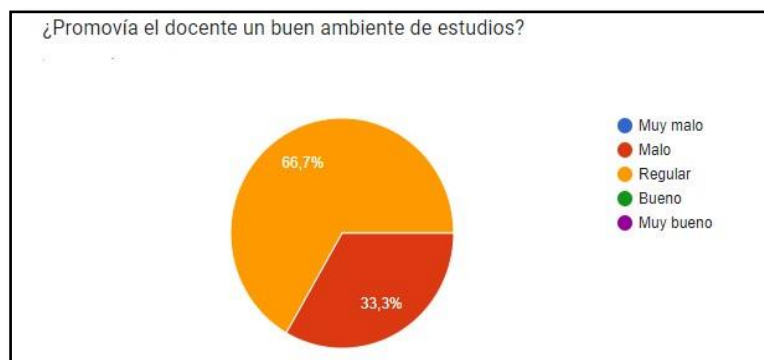


**Figura 12:** ¿Tenía el docente un comportamiento ético en las sesiones de clases?



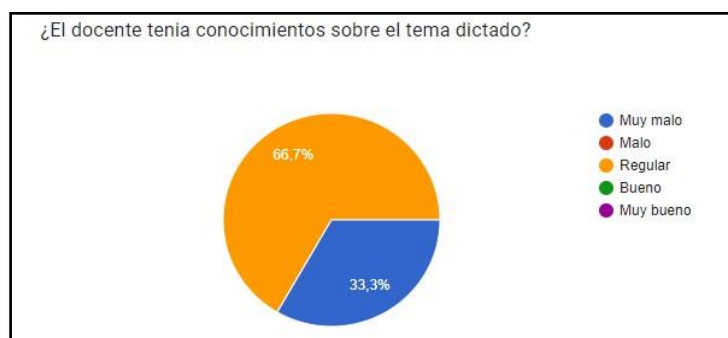
*Fuente: Google Forms*

**Figura 13:** ¿Promovía el docente un buen ambiente de estudios?



*Fuente: Google Forms*

**Figura 14:** ¿El docente tenía conocimientos sobre el tema dictado?



*Fuente: Google Forms*

De acuerdo con la información recopilada podemos indicar que gran porcentaje de los estudiantes no se muestran muy conformes con el liderazgo del docente en

clases, ya que consideran que tenían un liderazgo no muy bueno, poca comunicación, no se fermentaba un buen ambiente de estudio, poco dinámico, pocos conocimientos sobre el tema dictado, etc. Entonces podemos decir que hay un caso que estudiar y validar esta información a través instrumentos que nos ayuden a confirmar o negar esta información.

## **1.2. Delimitación del problema**

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en una Universidad privada de Huancayo en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables con los docentes hombres y mujeres, la facultad está conformada por dos carreras profesionales: Administración y Sistemas y la carrera de Contabilidad y Finanzas, se trabajó con los docentes del periodo 2022-II del décimo ciclo de la facultad mencionada.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cómo es el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo-2022?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

1. ¿Qué características tiene el ego en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo -2022?
2. ¿Cómo es la responsabilidad de los docentes en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo -2022?
3. ¿Qué características tiene el trabajo en equipo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo -2022?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Social**

El liderazgo es muy importante en los docentes que laboran en las universidades. Es por esto que la presente investigación da a conocer información que ayudará a las universidades a mejorar las debilidades y puntos de quiebre que tienen los docentes, se potenciará sus fortalezas y la forma de interacción con el alumno, como consecuencia de esto tendremos profesionales de alto nivel académico que podrán aportar con el desarrollo económico de la provincia estudiada, los estudiantes se sentirán mejor atendidos, satisfechos y tendrán un mejor aprendizaje, todo ello va a repercutir en una excelente imagen de la universidad y la población tendrá mayor confianza.

### **1.4.2. Teórica**

La investigación está brindando conocimientos científicos acerca del liderazgo en docentes. En la investigación se utilizaron conceptos, varias teorías, también definiciones, y otros conocimientos necesarios, Así mismo utilizamos como apoyo revistas científicas, libros, Investigaciones ya realizadas, etc. que fueron contrastados, se utilizó el instrumento de investigación que fue validado por expertos, como consecuencia obtendremos resultados que contribuirán a aumentar el conocimiento científico.

### **1.4.3. Metodológica**

La presente investigación fue orientada como enfoque cuantitativo, accedimos a descubrir como es el liderazgo en los docentes en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo - 2022 para ello utilizamos el instrumento de recojo de la información que fue sometido a la formalización de la validez y confiabilidad, pues dicho

instrumento específico fue en relación de la variable de estudio, los cuales nos permitieron recoger información de la muestra de estudio llegando así a una conclusión y plantear las recomendaciones.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Describir el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo -2022.

### **1.5.2. Objetivo Específico**

1. Explicar las características del ego en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo -2022.
2. Detallar las características que tiene la responsabilidad en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo -2022.
3. Detallar las características que tiene el trabajo en equipo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo -2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Nacionales**

(Arteaga & Linares, 2019) En su investigación realizada sobre el *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un instituto técnico de Cajamarca para el año 2018* para tener el Título de licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte.

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre: liderazgo y el trabajo en equipo en los docentes del Instituto Técnico de Cajamarca en el año 2018. Se verificó el contexto del Instituto, y saber porque los docentes tenían problemas con sus competencias, siendo el liderazgo y trabajo en equipo, se determinó que existía una diferencia en el cual se debía de trabajar. Esta investigación fue cualitativa, de tipo básica, estudio correlacional con corte transversal y su diseño fue no experimental.

La población de este estudio fue de 50 docentes entre hombres y mujeres. El muestreo fue no probabilístico, siendo el total de la muestra de 38 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron mostraron que ambas variables están relacionadassignificativamente y a su vez presentan una relación directa. Se determinó que entre las variables de estudio hay una relación directa. Se detallan por las dimensiones que existe una relación significativa, siendo así, si una variable subela otra variable también.

(Escalante & Silva, 2021) En su investigación realizada sobre *El liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021* para obtener el Título Profesional de licenciada en Administración por la Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa, Casma 2021, la metodología del estudio que fue utilizada es de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal - correlacional, el método utilizado fue un cuestionario y la muestra censal de 40 docentes de la Institución República de Chile. Los resultados que se obtuvieron fue que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y cultura organizacional con un Rho de

0,658\*\* y un valor p de 0,000, por ello, se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y se aceptó la hipótesis de la investigación  $H_1$ . Llegando a la conclusión que existe una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio, así mismo, se logra interpretar que, a mayor influencia del liderazgo, la cultura organizacional será más favorable.

(Ccarhuaypiña, 2017) En su investigación realizada sobre *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017* para obtener el Título de licenciada en Administración por la Universidad Peruana los Andes.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017. Los métodos de estudios que se utilizaron fueron los siguientes: Uno de ellos fue el método científico, y se utilizó como métodos específicos: deductivo e inductivo. La investigación fue de diseño descriptivo simple con nivel correlacional. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como conclusión que la Institución Educativa muestra una motivación adversa para el personal, existe una relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, la fuerza de correlación Spearman  $r_s=0,636$ ; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta.

(Cubas, 2018) En su investigación realizada sobre *El liderazgo eficiente en una Institución Educativa Privada del distrito de la Molina, año 2018* para optar el Título Profesional de licenciada en Administración por la Universidad Privada del Norte.

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel liderazgo efectivo percibido por los docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de La Molina, 2018. La metodología que se utilizó fue de una investigación básica de nivel descriptivo. Se tuvo como muestra un total de 110 docentes de un colegio en la Molina. La información fue obtenida de un cuestionario de 20 preguntas. La respuesta que se tuvo fue que el liderazgo efectivo es regular en los directivos, así como el liderazgo transformacional y tenemos el transaccional que resulto entre fuerte y regular. Se llegó a la conclusión de que los directivos tienen mayor afin con el liderazgo transaccional y quedando por debajo el transformacional, dado que se orientan a cumplir los objetivos de la institución, pero no descuidan los intereses y necesidades de los docentes.

(León, 2021) En su investigación realizada sobre *El liderazgo y el desempeño docente en el colegio de ciencias CEPAE, Trujillo 2021* para obtener el Título de licenciado en Administración por la Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo de la investigación fue saber la relación entre el liderazgo y el desempeño docente del Colegio de Ciencias CEPAE, Trujillo 2021. El método de investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, la cual según el enfoque es cuantitativa y descriptiva de diseño no experimental. La población de estudio fueron los 14 docentes del Colegio de Ciencias CEPAE, a consecuencia que la población es pequeña, se empleó el muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia, utilizándose el total de la población. Las técnicas utilizadas fueron: la encuesta, para medir la variable liderazgo; mientras para medir la variable desempeño docente, se utilizó la técnica de observación. En cuanto a los instrumentos utilizados en la investigación fueron el Cuestionario Multifactorial sobre liderazgo MLQ-5X de Bass y Avolio, para medir la variable liderazgo; mientras que para la variable desempeño docente, se utilizó la ficha de observación

del Ministerio de Educación. Finalmente, se llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre las variables liderazgo y desempeño docente, obteniendo un destacado nivel de desempeño docente según el 50,0% y 14,3% respectivamente, contrastando la hipótesis de la investigación: si existe una relación directa entre el liderazgo y el desempeño docente del Colegio de Ciencias CEPAE, Trujillo 2021.

### **Internacionales**

(Acuña Monroy & Bolívar Hernández, 2019) En su investigación *Liderazgo y gestión en los directivos docentes de la Pontificia Universidad Católica de Chile* para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Tendiendo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo y gestión en los directivos docentes de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el enfoque fue cuantitativo y de acuerdo al control de las variables de tipo no experimental y según el objetivo de estudio correlacional, siendo la población objeto de estudio docentes, directivos docentes, coordinadores, y psicorientador de la Pontificia Universidad Católica de Chile, la muestra fue de carácter censal, las técnicas utilizadas fueron las encuestas.

En el resultado se evidenció según el coeficiente de correlación producto momento de Pearson que existe una relación directa y significativa entre el modelo de gestión de calidad educativa y el estilo de liderazgo, confirmándose así la hipótesis planteada en este estudio.

(Encarnación, 2019) En su investigación *El Liderazgo docente en la Universidad de Guayaquil*, para optar el grado Licenciada en Administración y Gestión por la Universidad de Guayaquil.

La Investigación tuvo como objetivo principal evidenciar la importancia del liderazgo docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Universidad. En



el desarrollo de la investigación se empleó los métodos de las investigaciones; exploratoria, descriptiva, explicativa y documental. Con el aporte de este trabajo se pretende evidenciar la importancia del liderazgo docente en los procesos de enseñanza en la Universidad. Tuvo como instrumento de recolección de datos el cuestionario, con una muestra total de 50 docentes evaluados. Los cuales llevaron a las siguientes conclusiones: El docente líder tiene en sus manos una de las tareas más arduas y de mayor responsabilidad en nuestra sociedad, deberá desarrollar entre otras habilidades su capacidad como: experto, instructor, adiestrador, facilitador, constructor, orientador, integrador, mediador, demostrador, modelo y abogado. El desarrollo del liderazgo docente se realiza en seis áreas: Continuidad Mejorar la Forma o Método de Enseñanza, Organizar y dirigir revisiones en la práctica escolar, Desarrollar el conocimiento de Currículo, Participar en las decisiones de la escuela, Participar como líder en los programas de asistencia, Participar en la evaluación de docentes.

(Farías, 2020) En su investigación *El Liderazgo Docente y el rendimiento escolar* para optar el grado de Licenciada en Administración por la Universidad de la Frontera.

El estudio presentado tuvo como objetivo principal detallar el liderazgo docente y como se relaciona con el rendimiento escolar de los alumnos. Esta investigación es un estudio cuantitativo, a través de la descripción e interpretación adscrito a un paradigma mixto, descriptivo e interpretativo. La experiencia se desarrolla en cuatro establecimientos de la comuna de Santiago Centro, dos de dependencia municipal y dos particulares subvencionados. La muestra fue intencionada bajo criterios de selección, se conformó por docentes del primer ciclo y el equipo de gestión de cada establecimiento educativo. Los hallazgos de la investigación reflejaron que los dos establecimientos educativos, conocen y saben la

importancia del liderazgo docente como una práctica efectiva para la mejora de la convivencia escolar y las acciones que se producen en las situaciones de enseñanza aprendizaje, pero esto se queda sólo en el discurso de ambos estamentos y no se practica en forma diaria en favor de las necesidades educativas de los educandos. Otros de los hallazgos de la presente tesis, tiene relación con el tipo de liderazgo docente más efectivo para obtener mejores rendimientos escolares dentro de los establecimientos educativos, es el de que posee más características de autoritarismo o de “mejoras osadas”. Este tipo de liderazgo realiza una evaluación contante de las acciones que se suceden en los establecimientos, obligando a los todos estamentos que pertenecen a un centro educativo a empaparse con la “visión” educativa de ellos.

(Sanhueza, 2021) En su investigación *Liderazgo y Acompañamiento Docente* para optar el grado de Licenciada en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional por la Universidad de Chile.

La investigación analizó el liderazgo del docente ejercido en una institución educativa y cómo respondían al Acompañamiento. Por medio de una metodología cuantitativa, se abordó en primera persona, desde cada participante, sus vivencias, experiencias y percepciones como profesionales. Atraves de una encuesta se lograron obtener resultado, fue aplicado a una muestra total de 80 docentes. Los resultados mostraron que los docentes resienten la fusión institucional experimentada. Se identificó falta de integración entre los Departamentos de la Coordinación y de las Subdirecciones, agudizado por una estructura organizacional matricial. Se identificó un estilo de liderazgo distante desde el Equipo Directivo, en comparación con el estilo de liderazgo participativo nivel intermedio de los jefes de Departamento.

(Reyes, 2022) En su investigación *Liderazgo Docente en la Universidad de Chile* para optar el grado académico de Licenciado en Administración y Gestión de Personas.

La investigación tuvo como propósito determinar el *Liderazgo Docente en la Universidad de Chile* durante el 2009.

El proyecto fue cuantitativo, tanto la encuesta sobre liderazgo como la ficha de evaluación docente fueron aplicadas sobre toda la población conformada por 40 profesores, sin criterios de exclusión. Se obtuvieron como resultados que los docentes carecen de liderazgo con el 60 % de a favor de lo mencionado y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **a) Definición de liderazgo**

“El líder desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos”  
(Chiavenato, 2006)

“El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”. (Lussier & Achua, 2011)

“Uso de la influencia, en un escenario o situación organizacional, que produce efectos significativos y de efecto directo en el logro de objetivos difíciles”  
(Ivancevich, Konopaske, & Michael Mat, 2006)

Entonces de acuerdo a lo mencionado por los autores podemos deducir que liderar es tener una visión a futuro, adelantarse a los problemas, ser claros con los que queremos comunicar a las personas y lograr que se comprometan con los objetivos trazados, es decir incidir o influir en las demás personas dentro de una organización con el fin de lograr los objetivos en común y esto será en favor tanto de la empresa como de los colaboradores. Estos conceptos claramente se pueden

aplicar en cualquier organización con o sin fines de lucro, en una universidad es sumamente importante que los docentes tengan la capacidad adecuada de influir en sus alumnos, tengan un buen control de sus emociones, saber manejar acontecimientos y tengan una buena comunicación.

#### **b) Definición de liderazgo docente**

(Bernal & Ibarrola, 2015) Explica el liderazgo en los docentes como:

“Un proceso por el cual los profesores, individual o colectivamente, influyen en sus colegas, en los directores y en los miembros de la comunidad escolar para impulsar las prácticas de enseñanza aprendizaje con la meta de aumentar el logro y el aprendizaje de los estudiantes” (p. 62)

(Soto, 2011) Menciona lo siguiente:

“El liderazgo de los profesores en su totalidad como aspecto identificador de una organización educativa, permite entender la visión liderazgo como una cualidad que, dada en los sujetos, será la que propiciará la gestión y actuará a su vez, como una condicionante misma de la gestión, así, el éxito de la gestión dependerá directamente del liderazgo” (p. 83).

(Peniche & Guti, 2014) Define el liderazgo en docentes como:

“Un conjunto de características personales del profesor que incluyen el conocimiento acerca de la dinámica de un proceso de enseñanza-aprendizaje; dominio con la competencia de experto de los conocimientos que debe transmitir; capacidad para crear un clima de orden, trabajo e interacción en el que los alumnos se impliquen en el proceso de aprendizaje; y, por último, saber enseñar e influir en los alumnos para que se interesen por el estudio, aprendan y se comporten como ciudadanos educados” (p. 7)

Entonces podemos decir que el liderazgo en los docentes según los autores antes mencionados es una cualidad que debe tener cada profesor, y

esto debe ser acompañado con capacidad de dirección y control en los salones de clases. Implicando metas, la optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje, el crecimiento de los estudiantes de forma participativa y el desarrollo del centro de estudios como organización que aprende.

Entonces el docente, como persona activa de la universidad es promotor de procesos, amplía en sí mismo capacidades de colectividad, gestión, proposición, colaboración e impacto en la Universidad. Un educador se convierte en líder en el momento que busca tener alianzas con los directivos; es puntual y proactivo; innovador, tiene sus objetivos definidos y se dedica gran parte de su tiempo en su labor por priorizar las mejoras educativas, facilitando el aprendizaje en los estudiantes.

### **C) Historia del liderazgo**

(Zalles, 2011) En un estudio realizado nos describe al liderazgo como el “paradigma tradicional”. Este autor nos menciona que la palabra líder aproximadamente empezó a ser usada al terminar el Siglo XIX o a los inicios del XX. Así mismo la persona a quien hoy en día se le denomina “líder” es aquella que, de acuerdo con el paradigma tradicional, es el que establece los objetivos, coordina las actividades, realiza e impone normas y orienta las actividades de otros.

Entendemos que a cambio de esta contribución o dedicación que tiene el líder hacia sus seguidores el obtiene según lo mencionado en libro un estatus superior, obediencia y aceptación al “líder”. La palabra líder deriva del término inglés “lead”, la cual significa “líder” y “liderazgo”. Como verbo, tenemos lo siguiente: “guiar, dirigir, mandar, acaudillar, encabezar, ir a la cabeza, enseñar, amaestrar, adiestrar.”

Presentemos algunos ejemplos de cómo ha sido el liderazgo en algunas personas importantes a través de la historia. El paradigma tradicional entiende la persona denominada “líder”, primero tiende a actuar por medio del desarrollo de metas. Al dar respuestas correctas a preguntas importantes respecto a un determinado problema o una situación que se presente, hacia donde debe de ir un grupo en busca de soluciones o alternativas para así cumplir los objetivos o metas, qué virtudes y políticas debe adaptarse al grupo, el “líder” definitivamente “guía” o “dirige”.

(Zalles, 2011) Nos da unos ejemplos claros: Fue Gandhi quien se apegó al ejercicio del rol de orientar y encaminar poniendo como prioridad la conceptualización de metas donde inicialmente propuso y que con el pasar del tiempo se supo de qué forma se encaminaría la India, Gandhi fue el icónico personaje que llevo a la India a independizarse del imperio británico, y también el encargado de su división en dos naciones, denominados: La India y Paquistán el cual la mayoría es musulmana. También, se hablará de Martin Luther King, quien fue un gran fanático de Gandhi y, además de ello fue un principal promulgador de la no violencia, definió objetivos de como acabar las brechas entre los ciudadanos afrodescendientes en los Estados Unidos, para que de esta manera ellos tuvieran mayores privilegios de sus derechos civiles.

Fue entonces que dio un brillante discurso en agosto del año de 1963 delante del Monumento de Lincoln en Washington, en frente de muchas personas de diferentes razas, mencionó con mucha claridad e inteligencia la meta que tenía de que haya igualdad y respeto para todas las personas. Pero también contamos con otro ejemplo, de la forma cómo un “líder” coordina y guía, por medio de la definición de metas, ello ocurrió en mayo del año 1940 cuando fallo el intento

Anglo-francés por liberar a Noruega del ataque nazi exactamente siendo el 10 de mayo, Hitler había comenzado la invasión a Bélgica, Luxemburgo y Francia.

Fue en ese año donde las democracias occidentales se sintieron amenazados y se presenta un líder muy reconocido del mundo moderno, el cual llamaremos Winston Churchill, él tuvo el cargo de primer ministro de Gran Bretaña y puso en marcha una meta totalmente diferente a la de su predecesor. El discurso que dio fue aplaudido con inmenso fervor por el pueblo británico y fue: “¿Me preguntan cuál es nuestra meta? Puedo responder con una palabra: la victoria. Victoria a cualquier costo, victoria no obstante todos los terrores, victoria no importa cuán largo o difícil sea el camino; porque si no logramos la victoria, no podremos sobrevivir”.

Acá se introduce un tema muy interesante donde no solo hubo líderes democráticos a través de la historia sino también contamos con liderazgos autoritarios: Josef Stalin, Hitler, Napoleón Bonaparte y Mao Tse Tung son considerados líderes autocráticos, negativos e impositivos.

Según (Zalles, 2011) el paradigma tradicional respecto de lo que hoy llamamos “liderazgo”, ha tenido demasiadas expresiones teóricas a través del tiempo, la cual vamos a detallar algunas de las primeras definiciones, fue la planteada por Platón en La República donde nos menciona que la sociedad debe ser dirigida por filósofos reyes, es decir “guardianes del Estado” formados para ejercer como líderes. Menciona Sócrates, “cuanto más importante es el cargo de estos guardianes del Estado, tanto mayores deben ser el cuidado, el estudio y el tiempo que a ellos se consagre.”

Cinco siglos más adelante, aun estando en la antigüedad, el historiador, biógrafo y filósofo moralista griego Plutarco redactó “Vidas Paralelas”, historias que relatan como “hombres ilustres”, buscan descifrar los detalles que,

exactamente, los habían hecho ilustres. Su opinión respecto de las funciones que correspondían a estos hombres es recogida por Aurelio Pérez que nos dice: “El buen político tiene su mejor modelo de conducta en la actuación de Dios en el Universo y en el papel que ejerce la inteligencia dentro del hombre mismo. Pues igual que en el alma tenemos las pasiones, que deben ser dominadas y encauzadas por la razón para que sea posible el progreso moral, el buen político tendrá como tarea atemperar las pasiones”.

(Zalles, 2011) Explica en el libro que, en la era del Renacimiento, Maquiavelo realizó la publicación del tratado denominado “El Príncipe”, donde se detalla con mucha claridad lo que se desea dar a entender en sí sobre el paradigma tradicional de que es imprescindible que en lo más alto de las sociedades humanas se encuentren hombres “superiores”, de gran visión, misión y coraje. Con un discurso donde expresa, lo importante del paradigma: “Deseando yo presentarme ante Vuestra Magnificencia con algún testimonio de mi obediencia y fidelidad, no he encontrado cosa en mí que me sea más cara o estimada que el conocimiento de las acciones de los grandes hombres teniendo cuenta que no es posible hacerlos mayor don que proporcionarlos los medios del poder”.

Unos 3 siglos más adelante, en el año 1840, Carlyle realizó la publicación de otra definición del ya mencionado paradigma. El cual decía: “El hombre grande, con su libre fuerza y guiado directamente por la propia mano del Supremo Ser, es el rayo verdadero; su voz es palabra redentora en que pueden creer todos. Al son de su vigoroso acento, enciéndase el hacinado y corrupto combustible, todo es conflagración en torno suyo y luego dicen que los secos leños amontonados fueron la causa verdad que les hacía gran falta el rayo, pero atraerle”



Y finalmente casi al término del siglo XX, un siglo y medio posterior de la publicación de Carlyle, y aproximadamente dos mil años después de Plutarco, se da por evidenciado encontrarse precisamente frente los mismos objetivos que busco que mencionó Plutarco: “Desentrañar el carácter de los hombres ilustres en la obra de Warren Bennis y Burt Nanus, que se enfoca en el liderazgo y los líderes, pero en el contexto de empresas y organizaciones”.

En el libro redactado por (Zalles, 2011) nos dice de forma convencida de que el “liderazgo es la clave del éxito organizacional”; donde para crear y prosperar empresas vigorosas y viables, tiene que haber necesariamente un liderazgo que provea una visión clara adonde se desea llegar y así mismo esta se convierta en una motivación para poder alcanzarlo.

Estos autores nombrados, pusieron énfasis a través de los años el rol fundamental de los denominados “grandes hombres”, hoy en día explicado coloquialmente como “líderes”. Tal y como lo detalló Carlyle, claramente ante la definición de esta visión, “la historia del mundo es la biografía de los grandes hombres.” “Es función de esta teoría de los grandes hombres que pueden hacerse visible ciertas variaciones y matices dentro de lo que es el paradigma tradicional”

Y precisamente una de estas variaciones, que encajó de una forma ilustre a principios del siglo XX, responde al común debate si los “grandes hombres” nacen o se hacen. Bueno si respondemos a esto , generalmente la respuesta más aceptada a través de los años fue que los “grandes hombres” nacen, nos menciona que las cualidades que les intereso investigar a Plutarco y 2 mil años más adelante, a Bennis y Nanus, son solamente innatas, siendo así la idea por muchos años sostenida y aún no ha sido puesta de lado por varios y que es el fundamento de los sistemas socio-políticos, mencionando que una persona vale

más o menos, socialmente y moralmente en función de la familia de donde provenga.

Abordado lo mencionado anteriormente podemos ver las muchas definiciones del paradigma tradicional a lo que hoy en día denominamos: “liderazgo”, a través de los años que han pasado y toda la evolución de la civilización, desde Platón hasta hoy en día, es indispensable investigar si esta definición sigue permaneciendo intacta o se ha modificado. La respuesta para ello parece nítida. Después de varios años las funciones que son asignadas a las personas que son consideradas líderes no ha cambiado mucho menos ha variado las responsabilidades que conlleva tener este título.

Las modificaciones claramente discutibles se han realizado solo en el ámbito entre la relación de “líder” - “seguidor”, donde se detalla la forma como realiza sus funciones el “líder” y la manera como se someten a ella las demás personas. Las tareas que el paradigma tradicional da a la persona “líder” siguen siendo vistos sin ningún cambio percibidos, coordinar, fijar metas, guiar y poner normas, organizar y dirigir, etc., a partir de una posición que tiene de poder y privilegios.

#### **d) Cualidades de un Líder**

Según (Maxwell , 1999) un líder debe contar con 21 cualidades indispensables, lo cual se detallará en la siguiente tabla:

**Tabla 1:** 21 Cualidades indispensables de un líder

CARÁCTER	ESCUCHAR
CARISMA	PASIÓN
COMPROMISO	ACTITUD POSITIVA
COMUNICACIÓN	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
CAPACIDAD	RELACIONES
VALENTÍA	RESPONSABILIDAD
DISCERNIMIENTO	SEGURIDAD
CONCENTRACIÓN	AUTODISCIPLINA
GENEROSIDAD	SERVICIO
INICIATIVA	APRENDER
VISION	

*Fuente: Elaboración propia*

Según la tabla cada líder es importante que cuente con estas características que ayude a reconocer, desarrollar y refinar estos rasgos personales que se necesitan para ser un líder verdaderamente efectivo, el tipo de persona a la que la gente quiere seguir.

#### e) Estilos de liderazgo

(Koontz & Weihrich, 2013) Mencionan que existe un sin número de teorías sobre el comportamiento y los estilos de liderazgo, en este proyecto de investigación de acuerdo con el autor se definirá los siguientes estilos:

**A. Autocrático:** “El líder de estilo autocrático siempre ejerce su poder sobre sus subordinados, se considera como el único competente en ejercer obligaciones al resto, considera saber todo lo que está a su alrededor, no le gusta que las personas de su alrededor le contradicen sus ideas o conocimientos, el piensa que todo lo que dice es correcto asimismo no le gusta escuchar nuevas ideas. “El liderazgo autocrático o autoritario es una forma de liderazgo en la que los líderes de la organización tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o los

equipos que dirigen. El estilo autocrático caracteriza al líder que no permite participar a los miembros del grupo en las decisiones, de manera que acaba dominando e induciendo respuestas sumisas por parte de los miembros. El líder autocrático indica a los subordinados lo que espera de ellos, especifica el trabajo que ha de realizarse y las metas que deben alcanzarse y guía de manera específica sobre cómo lograrlo” (Bellver, 2016). Según la autora el líder autocrático es la persona que impone facultad estricta a sus colaboradores o seguidores, él es el único que toma decisiones y no hace participar al resto en dar opiniones para la mejora en la realización de alguna actividad, lo que él dice se cumple, asimismo explica de una forma seria lo que cada colaborador debe hacer para dar cumplimiento a los objetivos. Un líder autocrático solo se basa en resultados, no le importa el proceso de aprendizaje”.

**B. Participativo o democrático:** “El estilo del liderazgo participativo se caracteriza porque el líder busca la participación de su equipo y el consenso en la toma de decisiones. Para este líder, su equipo es lo primero. Conoce el valor del talento humano y las ventajas de trabajar en un clima participativo, donde todos se sientan escuchados, reconocidos y valorados. Este tipo de líder invita a cada uno de los miembros de su equipo para que ofrezca su opinión, agradeciendo y premiando las intervenciones, especialmente aquellas que ofrecen soluciones innovadoras y creativas” (EAE BUSINESS SCHOOL, 2018). Según la institución el líder democrático es una persona sociable, que le gusta interactuar mucho con sus colaboradores, busca siempre que su equipo le brinde información en todo momento, escucha los problemas que pueden tener cada uno de ellos y asimismo considera las opiniones e ideas ya que esto ayudan a desarrollar mejor los objetivos, aprecia las aptitudes

conocimientos de cada persona, y siempre trata de recompensarles por sus esfuerzos que realizan en su trabajo.

- C. Liberal:** Las personas y todo lo que está a nuestro alrededor siempre están en una modificación, son muy independientes en sus decisiones, por ello el líder liberal hace que cada persona se sienta libre de expresar sus emociones, conocimientos, etc. para su desenvolvimiento en el campo donde está situada, asimismo este tipo de líder influye poco para la consecución de objetivos de una organización. “Sin lugar a duda, dado el ritmo cambiante de la sociedad, es normal que se establezcan paradigmas cada vez más fuera de contexto en comparación con el patrón normal de los mismos. Y en este caso te estamos hablando de una nueva figura de liderazgo, en la cual el líder no va enfrente de sus trabajadores o seguidores, sino que al contrario va detrás de los mismos. Conocida como una variante del laissez faire, hacer y dejar hacer, la versión de liderazgo liberal implica una serie de cambios en la concepción del liderazgo común tal cual se conoce. Veamos sus características” (LIDERAZGO. Todo para ser un líder, 2017) Según la organización el líder liberal es una persona tolerante que actúa de una forma pasiva y que respeta las opiniones, decisiones que realizan sus colaboradores, brinda independencia, hace que ellos mismos se motiven y se sientan cómodos, no intervienen en sus actividades que realizan de igual manera trata de que cada colaborador muestre su confianza y se dé por sí solo sus órdenes.

## 2.3. Marco Conceptual

### Variable

#### Definición conceptual (Liderazgo)

(Koontz, Cannice, & Weihrich, 2012) Indicaban que: El liderazgo tiene diferentes significados para distintos autores. Harry Truman, expresidente estadounidense, decía que el liderazgo es la capacidad de hacer que hombres y mujeres hagan con gusto lo que no les gusta. En esta obra, liderazgo se define como “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo. En teoría, no sólo se debe alentar a las personas a que desarrollen disposición a trabajar, sino a que lo hagan con fervor y confianza. El fervor es energía, entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja la experiencia y la capacidad técnica. Los líderes actúan para ayudar a que un grupo alcance los objetivos a partir de la aplicación máxima de sus capacidades.

### Dimensiones

#### a) Ego

Según (Lussier & Achua, 2011) nos dice que:

“El ego se conceptualiza muchas veces como una autoestima bastante elevada. La autoestima es el afecto que una persona tiene por sí misma, cuando ésta es muy elevada y la persona inclusive llega a ser egocéntrica o narcisista, se dice que tiene el ego muy alto”. (p.45).

Para la psicología el ego es el instante en que un individuo toma conciencia de sí misma y reconoce su yo. En este caso el ego es lo que media entre nosotros y el mundo que nos rodea, nos da una perspectiva y a partir de ahí es que podemos discernir los ideales en el súper yo y los instintos en el ello. En la teoría psicológica que conceptualiza de la manera mencionada el

ego, este tiene una gran relevancia. Freud por su lado pensaba que la mente de las personas tenía estructuras conscientes e inconscientes funcionando en simultáneo.

#### **b) Responsabilidad**

(Escamez & Gil, 2001) Definió la responsabilidad como:

“La posibilidad que la persona tiene de actuar moralmente” y podemos comentar también que tiene su origen en el castellano y según la Real Academia Española “es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”.

#### **c) Trabajo en equipo**

(Lussier & Achua, 2011) Dijo que:

“El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (p.3).

Detalla que el trabajo en equipo son un grupo de personas que trabajan y se interrelacionan para conseguir las metas en común a través de ideas en común, actitudes o conocimientos de sus integrantes. Es por esta razón que en las empresas se validan los trabajos en equipo, el éxito depende mucho de la sinergia, coordinación y buena comunicación de los integrantes que trabajan con compromiso y proactividad en la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Metodología de la investigación**

El actual proyecto de investigación se ejecutó con el método científico, que según (Tamayo, 2012) “El método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.30). Siendo así, se planteó hacer una investigación sobre un hecho en específico, que posee sus propias características. Se hizo una interpretación, sistematización y análisis del problema planteado.

#### **3.2. Tipo de estudio:**

“De acuerdo con la finalidad de estudio que se planteó es considerada de tipo cuantitativa, es secuencial y probatorio. Cada etapa procede a la siguiente y no podemos eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisó la literatura y se construyó un marco o una perspectiva teórica; se midieron las variables en un determinado contexto; se analizaron las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrajo una serie de conclusiones”. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

#### **3.3. Nivel de estudio:**

El proyecto de investigación es de nivel descriptivo. Danhke, citado por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), nos dice que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 117). Es por ello que se menciona que se puede medir mejor la información obtenida para posterior a ello poder describir, interpretar y analizar sistemáticamente teniendo en cuenta, las características del echo que se está analizando, centrándonos en la realidad del escenario experimentado. Por lo



mencionado, esta investigación es de nivel descriptivo simple, tomado en cuenta lo establecido por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) quienes mencionan que: “busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; es decir solamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar como se relacionan” (pág. 92).

### **3.4. Diseño de la investigación**

La presente investigación, tiene diseño no experimental, pues según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) las investigaciones no experimentales, son aquellas que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para poder analizarlos. Y según su alcance temporal es transaccional o transversal.

### **3.5. Población y muestra**

#### **Población**

La población fueron los docentes de una Universidad Privada de la ciudad de Huancayo correspondientes al periodo académico 2022-II, del X ciclo académico correspondiente a las dos carreras de: Administración y Sistemas y Contabilidad y Finanzas, teniendo un total de 24 docentes.

#### **Muestra**

La muestra se considera censal cuando se selecciona al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido (Ramirez, 2016) nos dice que: “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como, muestra”. En la presente investigación se utilizó la muestra censal por ser igual a la población y muestra. Es por esto que se ha tenido en cuenta al total de la población que fue de 24 docentes entre hombres y mujeres de la

Facultada de Ciencias Administrativas y Contables de una Universidad Privada de Huancayo periodo 2022-II.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Según (Barreto, 2008) nos dice que: “Son procedimientos que se utilizan para la recolección de información dependiendo de la naturaleza del trabajo de investigación. Estos pueden ser: la encuesta, la entrevista, el análisis de contenido, etc.” En el presente trabajo se usó la técnica de la encuesta para obtener la información sobre el liderazgo en docentes y poder detectar los estilos del liderazgo.

#### **Instrumento**

En el presente trabajo de investigación se utilizó como Instrumento al Cuestionario, el instrumento contiene una variable: liderazgo. Los ítems estuvieron relacionados directamente con la variable de estudio. Se utilizó la escala de Likert, Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), Neutral (3), En desacuerdo (2), Muy en desacuerdo (1).

Así mismo para identificar los estilos de liderazgo se hizo uso de un cuestionario de estilos de liderazgo.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En la investigación para presentar y organizar los datos se emplearon las tablas de datos, que según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) nos permiten resumir y explicar los resultados de manera concreta y correcta, según lo formulado en el objetivo general y objetivos específicos. Las variables se encontrarán en el nivel escalar, es por ello por lo que para el procesamiento se empleó la estadística descriptiva y para análisis de datos se tabuló los datos a través del uso del programa

SPSS versión 21, además para realizar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó alfa de Cronbach.

### **3.8. Aspectos éticos de la Investigación**

Se les informó a los participantes en qué consiste la evaluación y el uso que se le daría a la información proporcionada, sus datos serán totalmente confidenciales, además se contará con la aceptación voluntaria de cada docente ya que se trata de un estudio con seres humanos donde se obtiene información personal.

## **IV.RESULTADOS**

### **4.1.Descripción de resultados**

En esta parte se ejecutó la descripción detallada de los resultados que se obtuvieron sobre la variable de estudio: Liderazgo y sus dimensiones; para ello se utilizó el Software SPSS, Versión 21 para realizar el procesamiento de los datos. Después de recabar la información a través de las técnicas donde el participante señalo lo que vio por conveniente; se siguió a analizar e interpretar cada uno de las preguntas, para dar respuesta al problema general y específico. En consecuencia; es mencionado por (Balestrini, 2003) “se debe considerar que los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que les da el investigador, ya que de nada serviría abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico”. En su defecto, se figuró de manera general y de manera gráfica, el análisis porcentual de los resultados logrados, se empleó gráficos de barras y la técnica que se manejó se basó en el cálculo porcentual de cada ítem.

#### **1. Resultados de la Variable: Liderazgo.**

La recolección de la información sobre la variable liderazgo se realizó a través de una escala ordinal de 5 alternativas para 15 preguntas; los cuales están relacionados con las dimensiones Control del ego, responsabilidad y Trabajo en equipo. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la

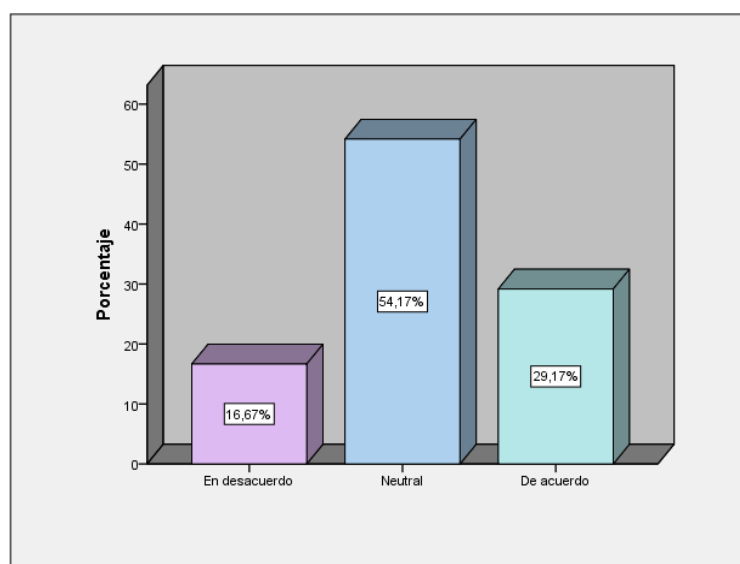
Universidad, la misma que está conformada por 24 docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

**Tabla 2:** Variable liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	4	16,7	16,7
	Neutral	13	54,2	70,8
	De acuerdo	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 1:** Variable liderazgo



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con la tabla 2 y el gráfico 1; tomando en cuenta las encuestas realizadas sobre el liderazgo y en base a los datos obtenidos podemos decir que del total de la población hay un mayor porcentaje con un 54.17%, que respondió de manera neutral es decir considera que el liderazgo que actualmente hay es un liderazgo promedio, el 29.17% está de acuerdo que si mantiene un buen liderazgo dentro del aula de clases y el 16.67% indica que se encuentra en desacuerdo con el liderazgo impartido en clases. En conclusión, de acuerdo con

los resultados obtenidos podemos decir que los docentes no cuentan con un excelente liderazgo en los salones de clases ya que su liderazgo es promedio.

## 2. Resultados de la dimensión: Control del Ego

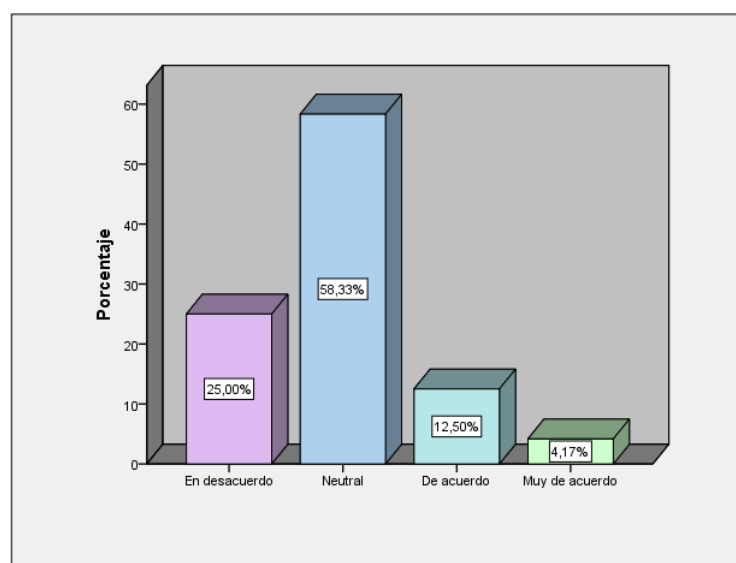
La recolección de la información sobre la dimensión Control del ego se realizó a través de una escala ordinal de 5 alternativas, en esta dimensión se incluyeron 5 preguntas. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la Universidad, la misma que está conformada por 24 docentes.

**Tabla 3:** Dimensión Control del Ego

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	6	25,0	25,0	25,0
	Neutral	14	58,3	58,3	83,3
	De acuerdo	3	12,5	12,5	95,8
	Muy de acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 2:** Dimensión Control del ego



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con la tabla 3 y el gráfico 2 ; tomando en cuenta las encuestas realizadas y de acuerdo a los datos que se obtuvieron se puede decir que un 58.33%, del total de la población respondió de manera neutral es decir considera que sabe manejar su ego de forma promedia, en cierta situación podría salirse de control como en otras saberlo manejar, el 25 % está en desacuerdo indicando que si cuenta con un manejo adecuado de su ego, el 12% de los encuestados indica que está de acuerdo que no cuenta con un buen control del ego y el 4.17% menciona que está muy de acuerdo en que tienen inconvenientes a la hora de manejar su ego. En conclusión, de acuerdo con los resultados obtenidos podemos decir que los docentes no saben manejar su ego de forma adecuada en todas las situaciones ya que el resultado obtenido es de manera promedia.

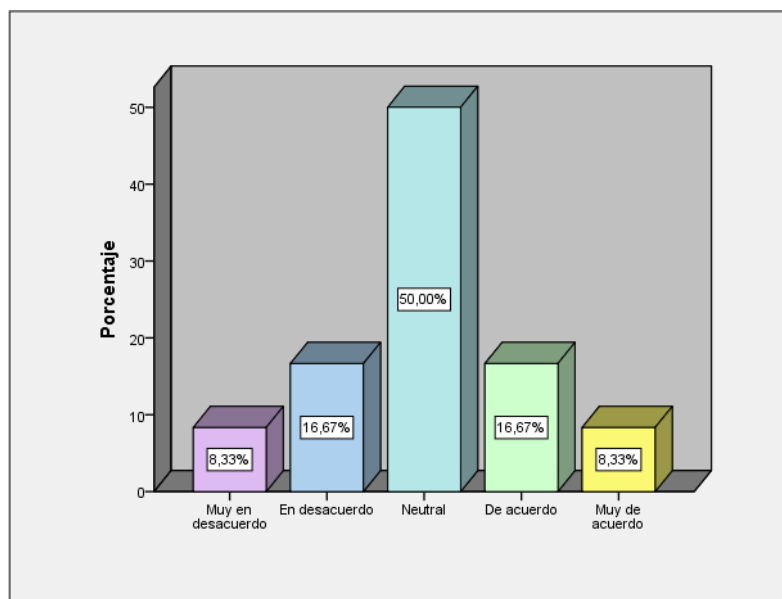
### 2.1. Resultados de las preguntas de la dimensión control del ego:

**Tabla 4:** “Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
En desacuerdo	4	16,7	16,7	25,0
Válidos Neutral	12	50,0	50,0	75,0
De acuerdo	4	16,7	16,7	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*

**Gráfico 3:** “Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

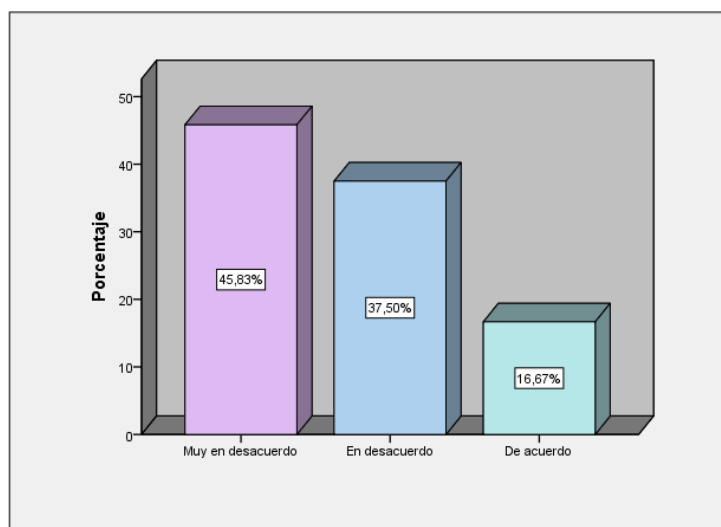
De acuerdo con la tabla 4 y el gráfico 3; tenemos un 50 % de encuestados del total de la muestra que respondió de manera neutral es decir no está de acuerdo ni en desacuerdo con el ítem planteado, el 16.67 % está de acuerdo con la pregunta realizada. Considera que debe ser siempre el líder, siendo el mismo porcentaje de las personas que están en desacuerdo, por último, tenemos un 8.33% de las personas que están muy en desacuerdo y muy de acuerdo con la premisa planteada.

**Tabla 5:** “A veces quiero dar de mí mismo una imagen distinta de la realidad, para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	11	45,8	45,8	45,8
Válidos En desacuerdo	9	37,5	37,5	83,3
De acuerdo	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 4:** “A veces quiero dar de mí mismo una imagen distinta de la realidad, para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos obtenidos el 45.83% de la muestra indica que está muy en desacuerdo con la pregunta, el 37.50 % está en desacuerdo y por último el 16.67 % de los encuestados está de acuerdo con lo planteado. Lo cual indica que la mayoría de los docentes encuestados no siempre quiere dar una buena imagen para caer bien.

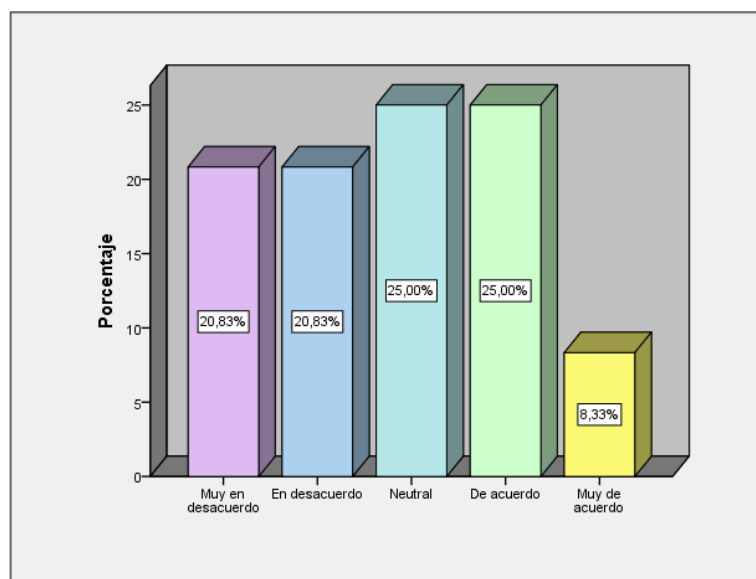
**Tabla 6:** “En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	20,8	20,8	20,8
En desacuerdo	5	20,8	20,8	41,7
Válidos Neutral	6	25,0	25,0	66,7
De acuerdo	6	25,0	25,0	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia



**Gráfico 5:** “En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

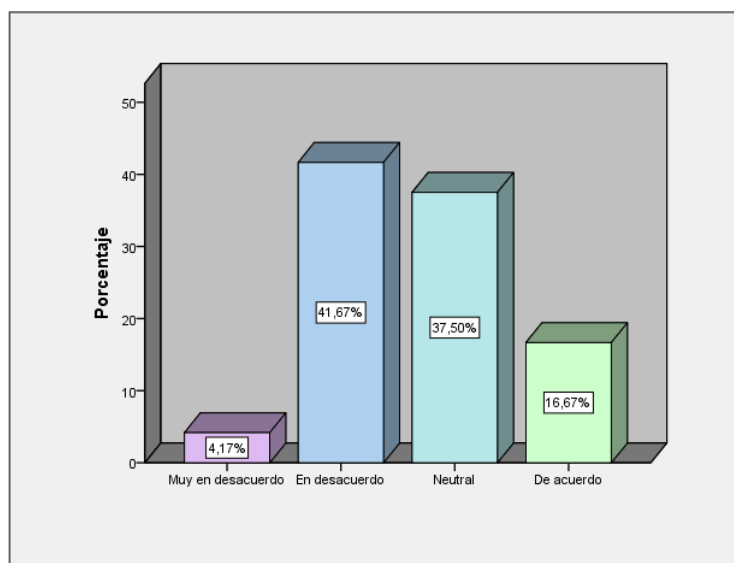
El 25 % de la muestra encuestada nos indica que no está de acuerdo con la pregunta realizada, al igual que es la misma cantidad de porcentaje de las personas que tienen una respuesta promedio, el 20.83 % menciona que está en desacuerdo, el 20.83% indica que está muy en desacuerdo y el 8.33 % hace énfasis que está muy de acuerdo con que en algunas ocasiones siento que sus conocimientos son superiores a lo de los demás.

**Tabla 7:** “Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	1	4,2	4,2
	En desacuerdo	10	41,7	45,8
	Neutral	9	37,5	83,3
	De acuerdo	4	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 6:** “Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten”



*Fuente:* Resultado del SPSS 21.

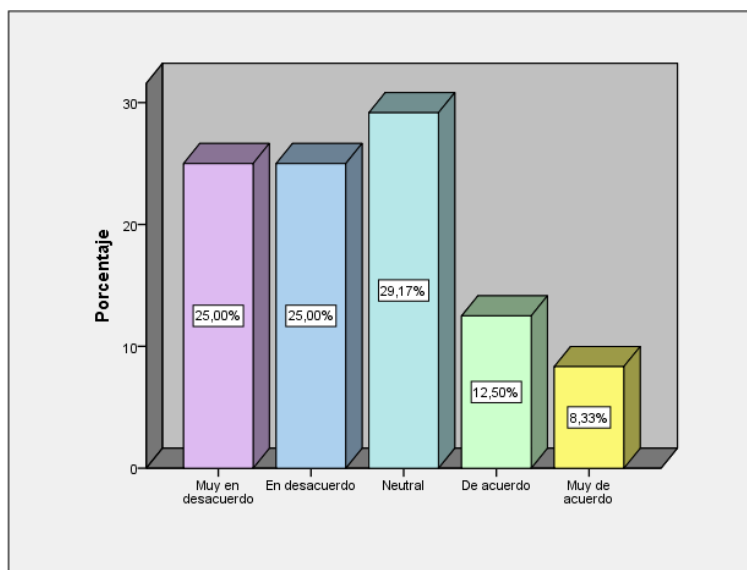
De acuerdo con los resultados obtenidos el 41.67 % no le gusta comunicar sus logros, el 37.50% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 16.67 % de la muestra encuestada está de acuerdo con el ítem y finalmente un 4.17 % se encuentra muy en desacuerdo. Como conclusión podemos decir que a los docentes no le gustan comunicar sus logros obtenidos.

**Tabla 8:** “A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mí”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	25,0	25,0	25,0
En desacuerdo	6	25,0	25,0	50,0
Válidos Neutral	7	29,2	29,2	79,2
De acuerdo	3	12,5	12,5	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia

**Gráfico 7:** “A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mí”



*Fuente: Resultado del SPSS 21.*

De acuerdo con la información obtenida un 29.17 % de los encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo es decir mantienen una posición neutral, el 25% indica que está en desacuerdo al igual que es el mismo porcentaje para las personas que están muy en desacuerdo, el 12.50 % está de acuerdo en que a veces tiene la sensación de que necesitan más a las demás personas y el 8.3 % hace mención de que están muy de acuerdo con el ítem planteado.

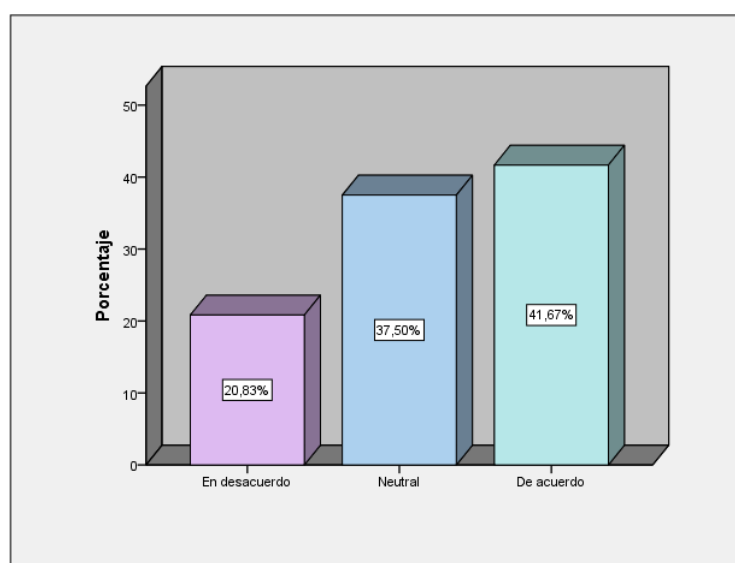
### 3. Resultados de la dimensión: Responsabilidad

La recolección de la información sobre la dimensión responsabilidad se realizó a través de una escala ordinal de 5 alternativas, en esta dimensión de incluyeron 5 preguntas. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la Universidad, la misma que está conformada por 24 docentes pertenecientes a la Facultad de estudio.

**Tabla 9: Dimensión Responsabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	5	20,8	20,8	20,8
	Neutral	9	37,5	37,5	58,3
	De acuerdo	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 8: Dimensión Responsabilidad**

**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos mencionados el 41.67 % de los encuestados mencionan que están de acuerdo en que tiene inconvenientes con asumir la responsabilidad, el 37.50% indica que cuenta con una responsabilidad promedio, es decir neutral, no están de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 20.83% menciona que están en desacuerdo.

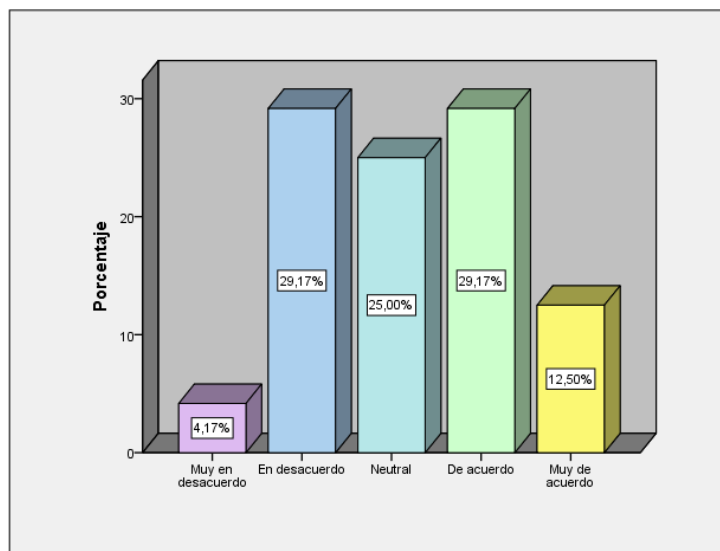
### 3.1. Resultados de las preguntas de la dimensión Responsabilidad:

**Tabla 10:** “A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	7	29,2	29,2	33,3
Válidos Neutral	6	25,0	25,0	58,3
De acuerdo	7	29,2	29,2	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 9:** “A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos obtenidos el 29.17% indica que está de acuerdo con el ítem planteado, indicando que a veces postergan varias decisiones que podrían tomar rápidamente, al igual que tenemos el mismo porcentaje de encuestados que están en desacuerdo, el 25% menciona que no está de acuerdo

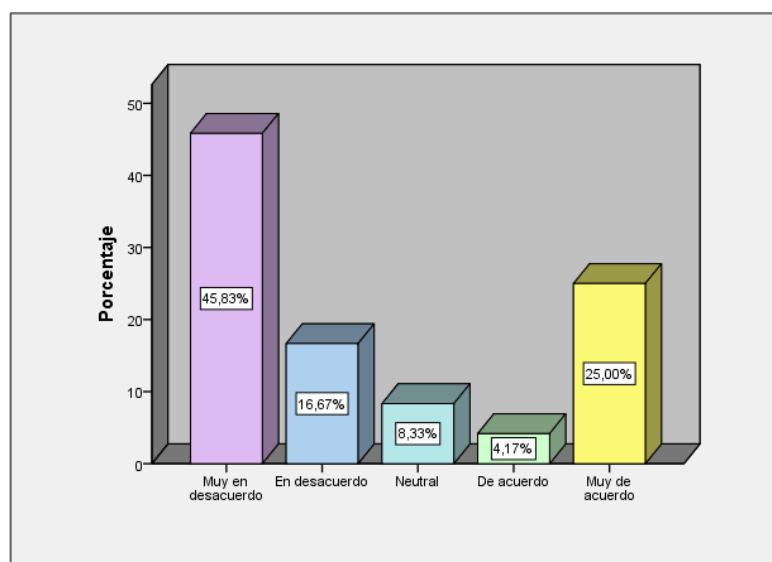
ni en desacuerdo, el 12.50% refiere que está muy de acuerdo con la premisa planteada y finalmente el 4.17% está muy en desacuerdo.

**Tabla 11:** “Tengo la sensación de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	11	45,8	45,8	45,8
En desacuerdo	4	16,7	16,7	62,5
Válidos Neutral	2	8,3	8,3	70,8
De acuerdo	1	4,2	4,2	75,0
Muy de acuerdo	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 10:** “Tengo la sensación de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

El 45.83 % de los encuestados manifiesta que está muy en desacuerdo con el ítem planteado, el 25 % de la muestra menciona que está muy de acuerdo, indican que a veces dan soluciones temporales a la mayoría de sus problemas,

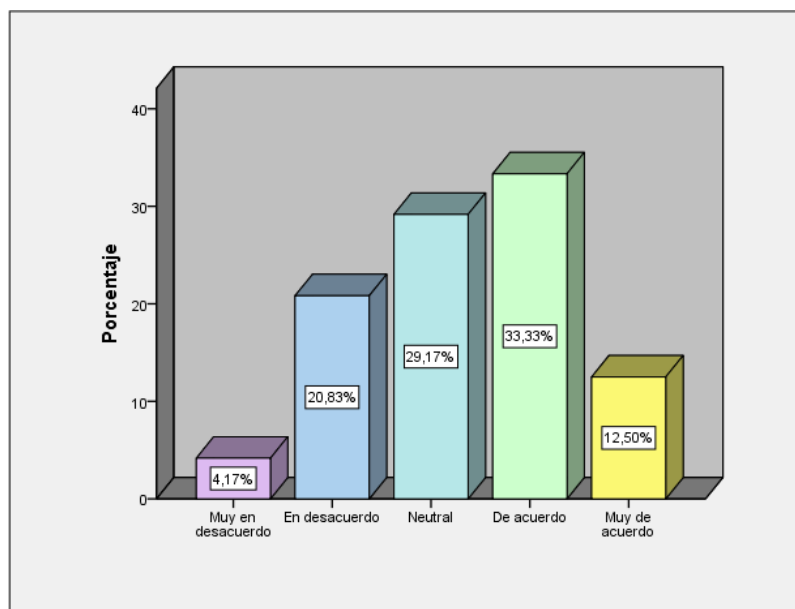
el 16.67% está en desacuerdo, el 8.33% es neutral, es decir no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.17% está de acuerdo con lo mencionado.

**Tabla 12:** “No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo manifestarlo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	4,2	4,2	4,2
En desacuerdo	5	20,8	20,8	25,0
Válidos Neutral	7	29,2	29,2	54,2
De acuerdo	8	33,3	33,3	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 11:** “No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo manifestarlo”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

Según con el gráfico y la tabla el 33.33 % de los encuestados menciona que están de acuerdo con que no pueden manifestar su enojo, el 29.17% indica que no están de acuerdo ni en desacuerdo se mantiene de forma neutral, el 20.83%

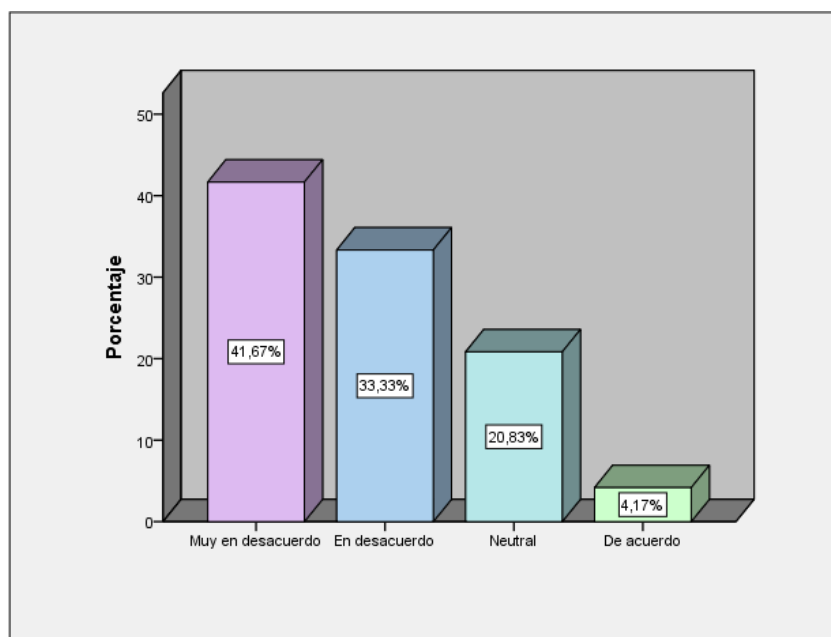
están en desacuerdo, el 12.50 % están muy de acuerdo con lo mencionado y finalmente un 4.17% está muy en desacuerdo.

**Tabla 13:** “Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	41,7	41,7	41,7
En desacuerdo	8	33,3	33,3	75,0
Neutral	5	20,8	20,8	95,8
De acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 12:** “Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

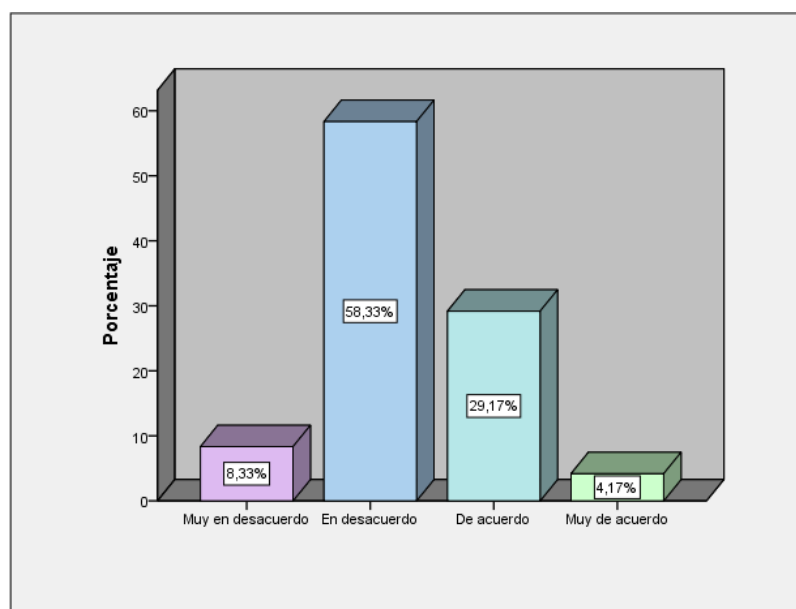
Según la tabla y gráfico el 41.67 % de los encuestados indica que está muy en desacuerdo, el 33.33 % está en desacuerdo, el 20.83 % no está de acuerdo ni en desacuerdo es decir se mantiene de manera neutral y finalmente un 4.17% está de acuerdo con el ítem mencionado.



**Tabla 14:** “Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
En desacuerdo	14	58,3	58,3	66,7
De acuerdo	7	29,2	29,2	95,8
Muy de acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 13:** “Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir”

**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

Acorde con la tabla mostrada y el gráfico 13 el 58,33 % de los encuestados manifiesta que está en desacuerdo es decir prometen algo que no van a cumplir, el 29,17 % hace mención de que están de acuerdo con el ítem, el 8,33% está muy en desacuerdo y finalmente un 4,17% está muy de acuerdo.

#### 4. Resultados de la dimensión: Trabajo en equipo.

La recolección de la información sobre la dimensión trabajo en equipo se realizó a través de una escala ordinal de 5 alternativas, en esta dimensión de

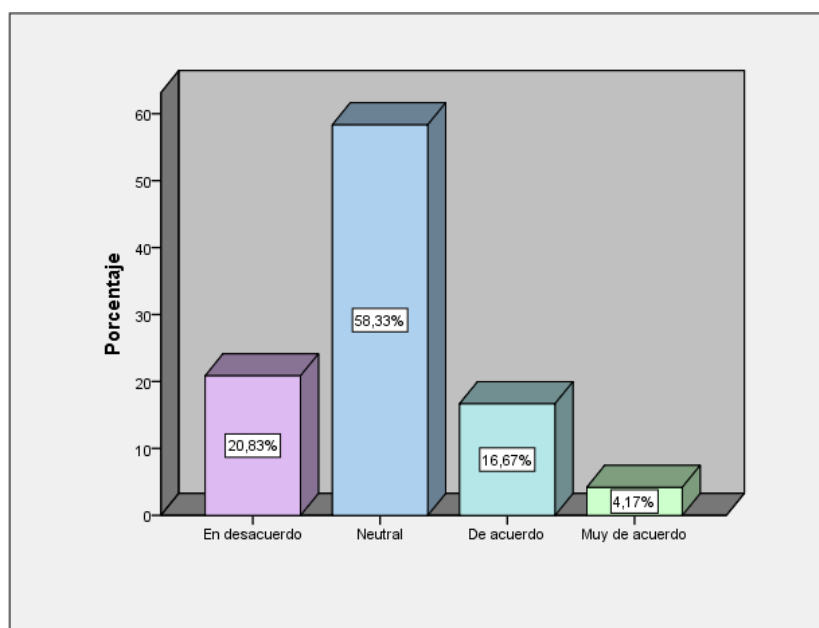
incluyeron 5 preguntas. Este proceso se llevó a cabo en una muestra representativa de la Universidad, la misma que está conformada por 24 docentes pertenecientes a la Facultad.

**Tabla 15:** Trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	5	20,8	20,8
	Neutral	14	58,3	79,2
	De acuerdo	4	16,7	95,8
	Muy de acuerdo	1	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 14:** Trabajo en equipo.



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos mencionados el 58.33 % de los encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo con los resultados obtenidos, es decir se encuentran en una posición neutral, el 20.83% está en desacuerdo, el 16.67 % está de acuerdo y finalmente un 4.17 % está muy de acuerdo. En conclusión,

los participantes indican que la capacidad que tienen de trabajar en equipo es mínima.

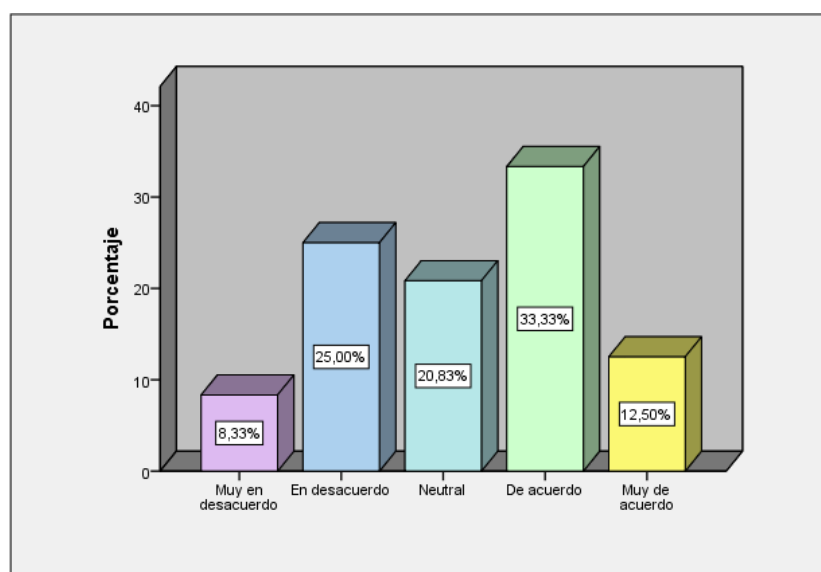
#### 4.1. Resultados de las preguntas de la dimensión Trabajo en Equipo:

**Tabla 16:** “Con la mayor frecuencia posible, mantenemos reuniones con las personas con las que trabajo con el fin único de plantear nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
En desacuerdo	6	25,0	25,0	33,3
Válidos Neutral	5	20,8	20,8	54,2
De acuerdo	8	33,3	33,3	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

**Gráfico 15:** “Con la mayor frecuencia posible, mantenemos reuniones con las personas con las que trabajo con el fin único de plantear nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

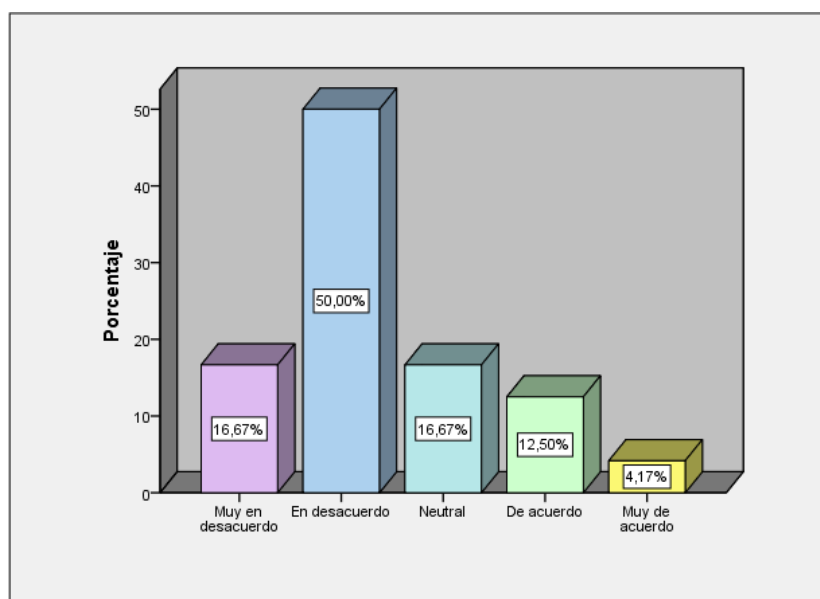
Según la tabla y el gráfico presentado el 33.33% de los encuestados están de acuerdo con la pregunta planteada, el 25 % está en desacuerdo, el 20.83% respondió de manera neutral, el 12.50 % está muy de acuerdo y el 8.33% está muy en desacuerdo con el ítem.

**Tabla 17:** “Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada siempre a pensar cómo promover el trabajo en equipo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	16,7	16,7	16,7
En desacuerdo	12	50,0	50,0	66,7
Válidos Neutral	4	16,7	16,7	83,3
De acuerdo	3	12,5	12,5	95,8
Muy de acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 16:** “Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada siempre a pensar cómo promover el trabajo en equipo”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

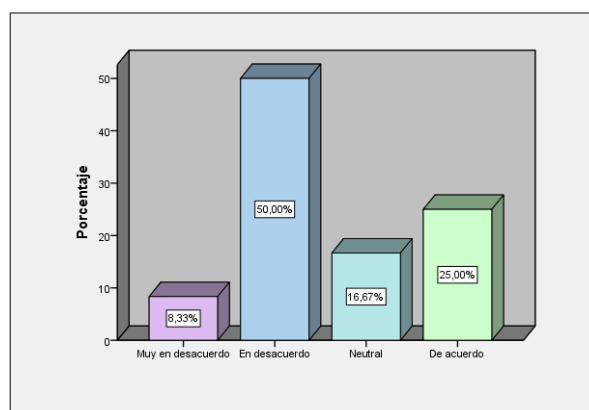
Según los resultados obtenidos el 50% de la muestra encuestada se encuentra en desacuerdo con el ítem, el 16.67 % indico que está muy en desacuerdo con la pregunta, siendo el mismo porcentaje de participantes que indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 12.50% está de acuerdo y finalmente un 4.17% está muy de acuerdo con lo mencionado. Podemos concluir indicado que los docentes no promueven el trabajo en equipo.

**Tabla 18:** “Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy en desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
	En desacuerdo	12	50,0	50,0	58,3
	Neutral	4	16,7	16,7	75,0
	De acuerdo	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 17:** “Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

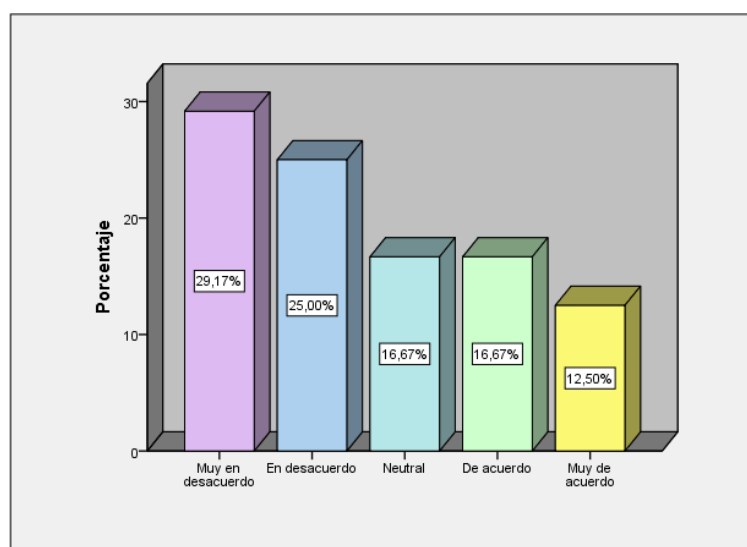
De acuerdo con el grafío y la tabla presentada el 50 % de encuestados está en desacuerdo con lo mencionado, el 25 % está de acuerdo, el 16.87 % indica que no está de acuerdo ni en desacuerdo, respondieron de una manera neutral y por último el 8.33 % está muy en desacuerdo con el ítem planteado.

**Tabla 19:** “Cuando alguien hace un trabajo exitoso, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	29,2	29,2	29,2
En desacuerdo	6	25,0	25,0	54,2
Válidos Neutral	4	16,7	16,7	70,8
De acuerdo	4	16,7	16,7	87,5
Muy de acuerdo	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia.

**Gráfico 18:** “Cuando alguien hace un trabajo exitoso, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos obtenidos el 29.17 % de participantes están muy en desacuerdo con la pregunta, el 25% menciona que está en desacuerdo, el 16.67 %

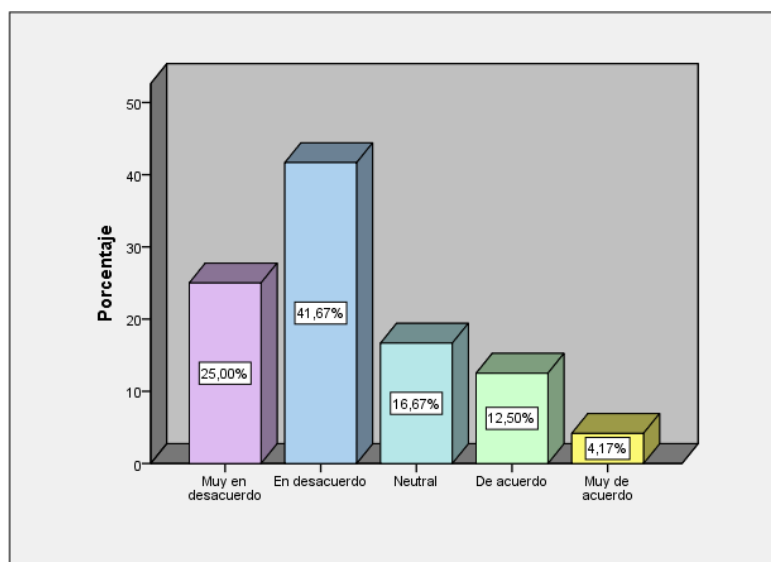
se encuentra en una posición neutral, al igual que es el mismo porcentaje de los participantes que mencionan que están de acuerdo con la pregunta y finalmente un 12.50 % están muy de acuerdo con lo mencionado.

**Tabla 20:** “Constantemente reviso con los miembros de mi equipo de trabajo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	25,0	25,0	25,0
En desacuerdo	10	41,7	41,7	66,7
Válidos Neutral	4	16,7	16,7	83,3
De acuerdo	3	12,5	12,5	95,8
Muy de acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 19:** “Constantemente reviso con los miembros de mi equipo de trabajo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano”



*Fuente: Resultado del SPSS 21.*

De acuerdo con los datos obtenidos el 41.67% está en desacuerdo con la premisa planteada, el 25% está muy en desacuerdo, el 16.67% respondió de

forma neutral, es decir no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 12.50 % está de acuerdo y finalmente un 4.17 % está muy de acuerdo.

## 5. Descripción de resultados del cuestionario “Estilos de Liderazgo”

De acuerdo con los resultados obtenidos y realizando el comparativo entre los 3 estilos de liderazgo planteados el mayor porcentaje con un 58% es para el liderazgo autocrático, seguido con un 54% para el liderazgo liberal y finalmente un 41.7 % para el liderazgo democrático. Ello indica que el liderazgo que predomina es el autocrático seguido de un liberal.

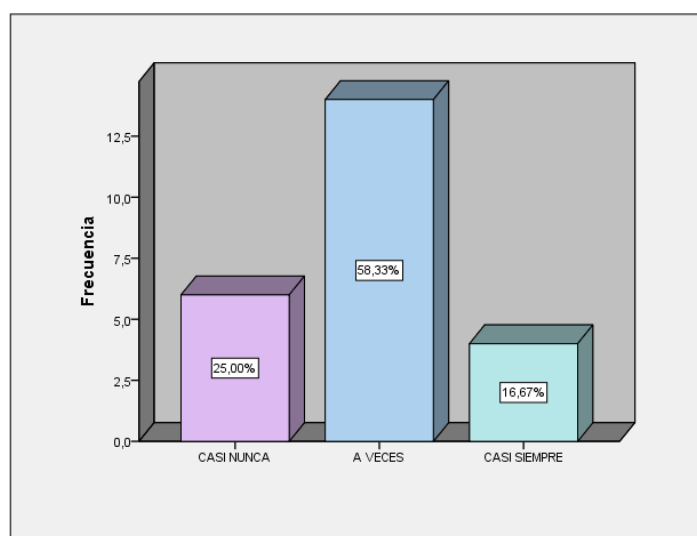
### 5.1. Resultados de la dimensión Liderazgo Autocrático

*Tabla 21: Liderazgo Autocrático*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	6	25,0	25,0	25,0
A VECES	14	58,3	58,3	83,3
Válidos CASI SIEMPRE	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

*Gráfico 20: Liderazgo Autocrático*



*Fuente: Resultado del SPSS 21.*



Según la tabla y el gráfico presentado el 58.33% de los encuestados indica que a veces mantiene una postura autocrática en el aula de clases, un 25% menciona que casi nunca tiene este estilo de liderazgo y un 16.67% menciona que casi siempre mantiene una postura autocrática en el aula de clases. En conclusión, podemos decir que el docente mantiene una postura autocrática en el aula de clases.

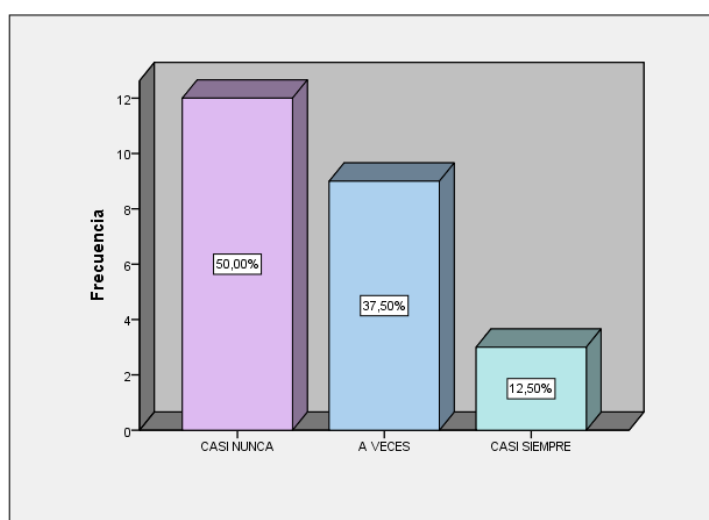
### 5.1.1. Resultados de las preguntas de la dimensión Liderazgo Autocrático

**Tabla 22:** “¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	12	50,0	50,0
	A VECES	9	37,5	87,5
Válidos	CASI SIEMPRE	3	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 21:** “¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

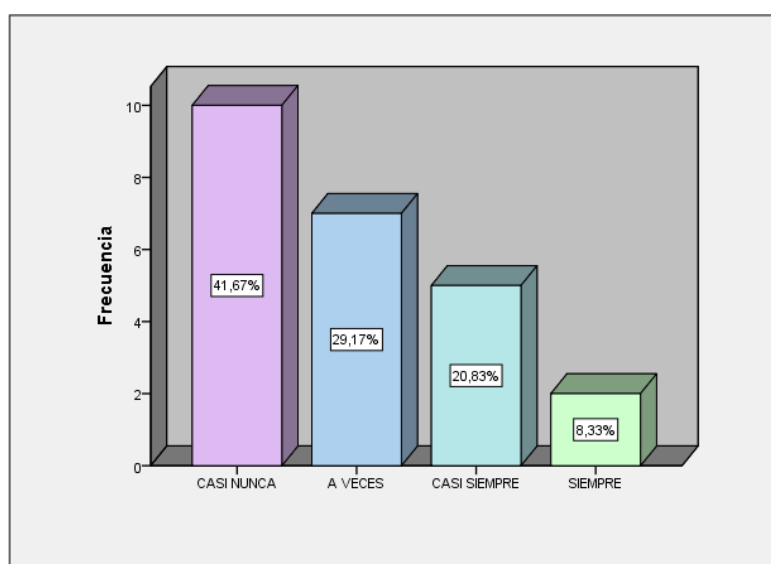
Según la tabla 22 y el gráfico 21 el 50 % de los encuestados indica que casi nunca desarrolla un sentido de autoritarismo en el aula, el 37.50 % de los encuestados menciona que a veces es autoritario y el 12.50 indica que casi siempre tiene esta actitud.

**Tabla 23:** “¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	10	41,7	41,7	41,7
A VECES	7	29,2	29,2	70,8
CASI SIEMPRE	5	20,8	20,8	91,7
SIEMPRE	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 22:** “¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

El 41.67 % de los encuestados menciona que casi nunca su comportamiento actual es estricto, riguroso y siempre controla la conducta de sus estudiantes, el

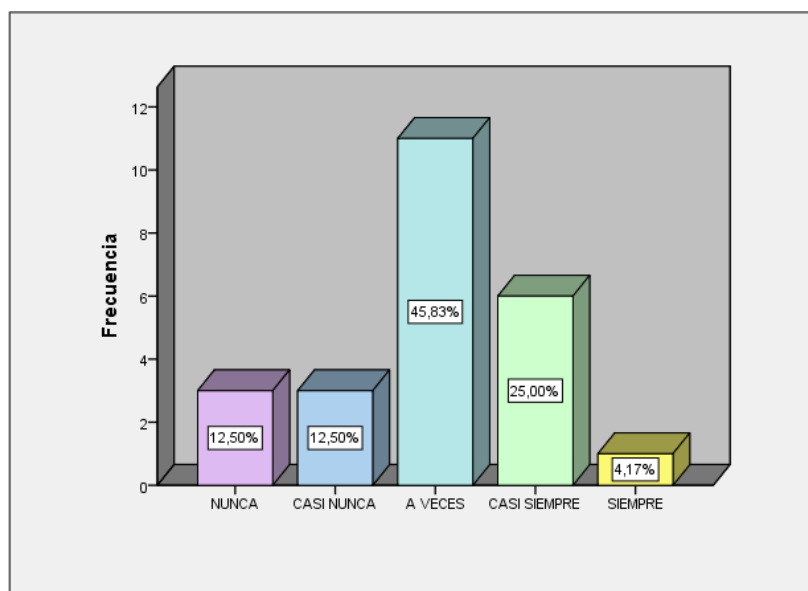
29.17% menciona que a veces tiene esas actitudes, el 20.83 % indica que casi siempre controla la conducta de sus estudiantes, finalmente el 8.33 % indica que siempre tiene estas actitudes en el aula de clases.

**Tabla 24:** “Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	12,5	12,5	12,5
CASI NUNCA	3	12,5	12,5	25,0
A VECES	11	45,8	45,8	70,8
Válidos CASI SIEMPRE	6	25,0	25,0	95,8
SIEMPRE	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 23:** “Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

El 45.83 % de los encuestados indicó que a veces tienen claras sus prioridades y da inicio con sus acciones, motiva y dirige a sus estudiantes, el 25%

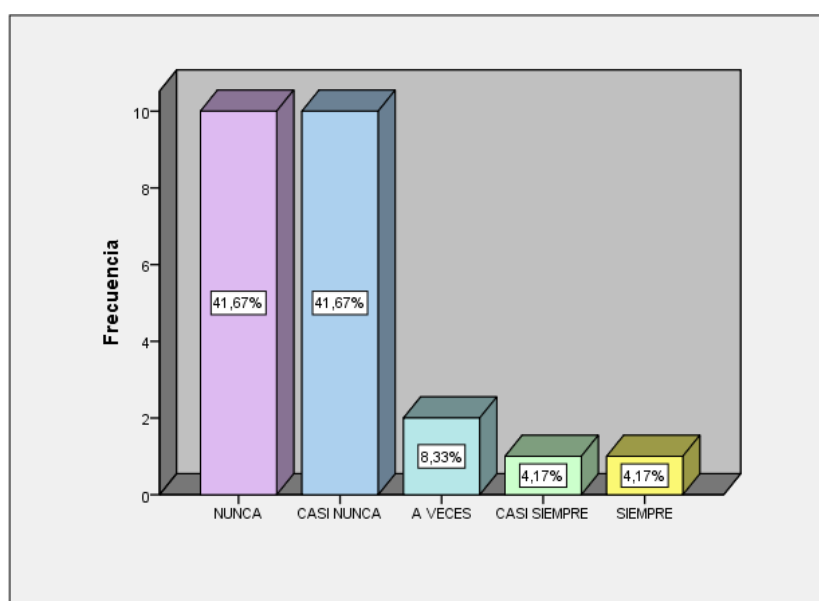
indicó que casi siempre tiene estas actitudes, el 12.50 % hace mención que casi nunca tiene claras las prioridades, al igual que es el mismo porcentaje de docentes que indicaron que nunca tienen estas actitudes con su clase, finalmente un 4.17 % indico que siempre realizan estas acciones.

**Tabla 25:** “Desarrolla un sentido de identidad en la institución y asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	10	41,7	41,7	41,7
CASI NUNCA	10	41,7	41,7	83,3
A VECES	2	8,3	8,3	91,7
Válidos CASI SIEMPRE	1	4,2	4,2	95,8
SIEMPRE	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 24:** “Desarrolla un sentido de identidad en la institución y asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

Según la tabla 25 y el gráfico 23 el 41.67 % de los encuestados indica que nunca realiza lo mencionado en el ítem, al igual que es el mismo porcentaje de participantes que casi nunca desarrollan este sentido, el 8.33 % menciona que a veces lo hace, el 4.17 % hace mención que casi siempre, al igual que es el mismo porcentaje de los docentes que opinan que siempre desarrollan esta actitud.

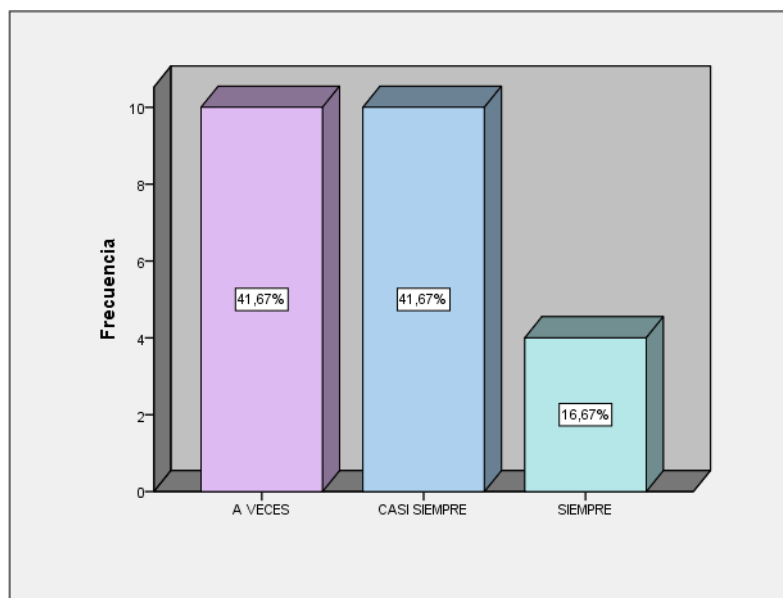
## 5.2. Resultados de la dimensión Liderazgo Democrático

**Tabla 26:** Liderazgo Democrático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	10	41,7	41,7	41,7
CASI SIEMPRE	10	41,7	41,7	83,3
Válidos SIEMPRE				
SIEMPRE	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia

**Gráfico 25:** Liderazgo Democrático



*Fuente:* Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con la tabla 26 y el gráfico 25 el 41.67 % de los encuestados indica que a veces cuenta con un liderazgo democrático al igual que es el mismo

porcentaje de docentes que menciona que casi siempre mantiene este estilo de liderazgo, finalmente un 16.67 % indicó que siempre tiene este liderazgo en clases.

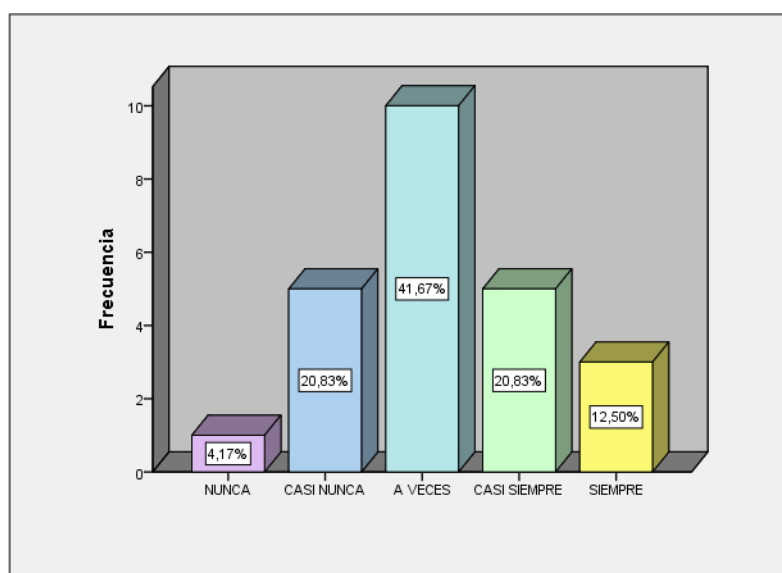
### 5.2.1. Resultados de las preguntas de la dimensión Liderazgo Democrático

**Tabla 27:** “Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar la institución”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	4,2	4,2	4,2
CASI NUNCA	5	20,8	20,8	25,0
A VECES	10	41,7	41,7	66,7
Válidos CASI SIEMPRE	5	20,8	20,8	87,5
SIEMPRE	3	12,5	12,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propio

**Gráfico 26:** “Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar la institución”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con el gráfico el 41.67 % de los encuestados indicó que a veces contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo

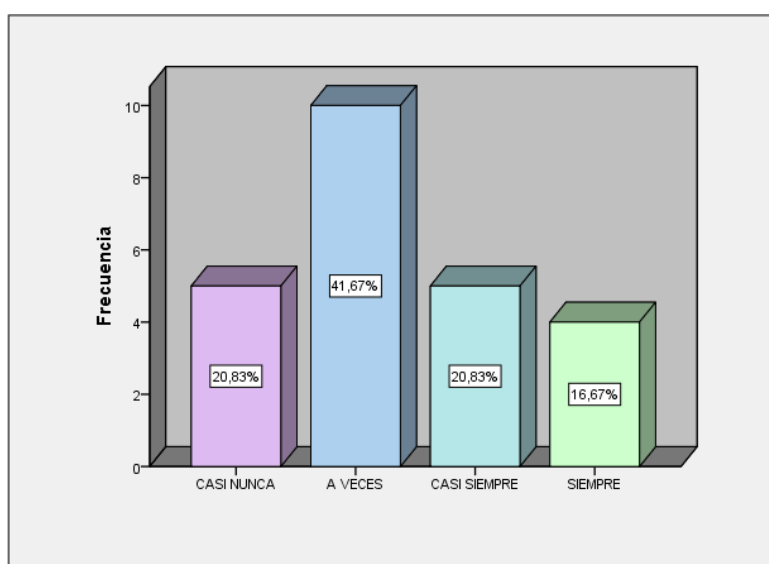
positivo que sirve para mejorar la institución, el 20.83 % indica que casi siempre realiza esta acción, al igual que es el mismo porcentaje de participantes que casi nunca los realizan, el 12.50 % aclara que siempre y por último el 4.17 % hace mención de que nunca lo realiza.

**Tabla 28:** “Está siempre en comunicación con los estudiantes en la búsqueda de acciones democráticas beneficiosas”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	5	20,8	20,8	20,8
A VECES	10	41,7	41,7	62,5
CASI SIEMPRE	5	20,8	20,8	83,3
SIEMPRE	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 27:** “Está siempre en comunicación con los estudiantes en la búsqueda de acciones democráticas beneficiosas.”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

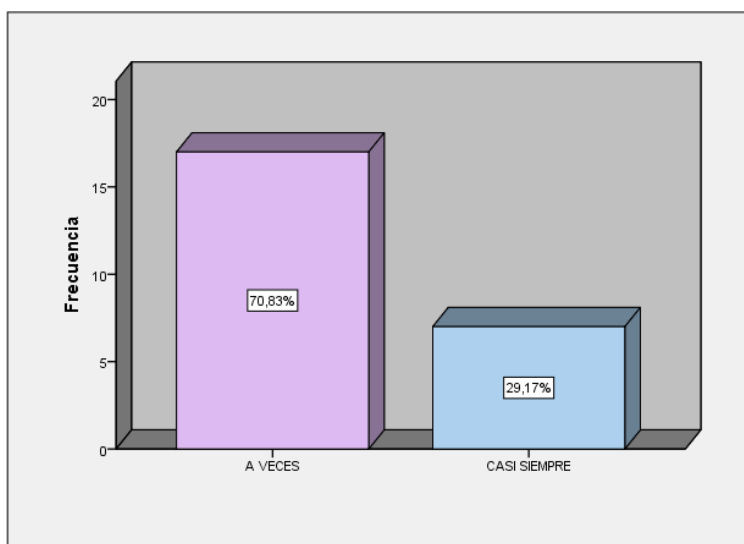
Según la tabla 28 y gráfico 27 el 41.67 % de los encuestados a veces están en una constante comunicación con los estudiantes en la investigación de acciones democráticas fructuosas, el 20.83% casi siempre tienen estas actitudes para con sus estudiantes al igual que es el mismo porcentaje de docentes que indican que casi nunca lo realizan y finalmente un 16.67 % de participantes indicó que siempre lo hacen.

**Tabla 29:** “Anima a los estudiantes a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	17	70,8	70,8
	CASI SIEMPRE	7	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 28:** “Anima a los estudiantes a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.



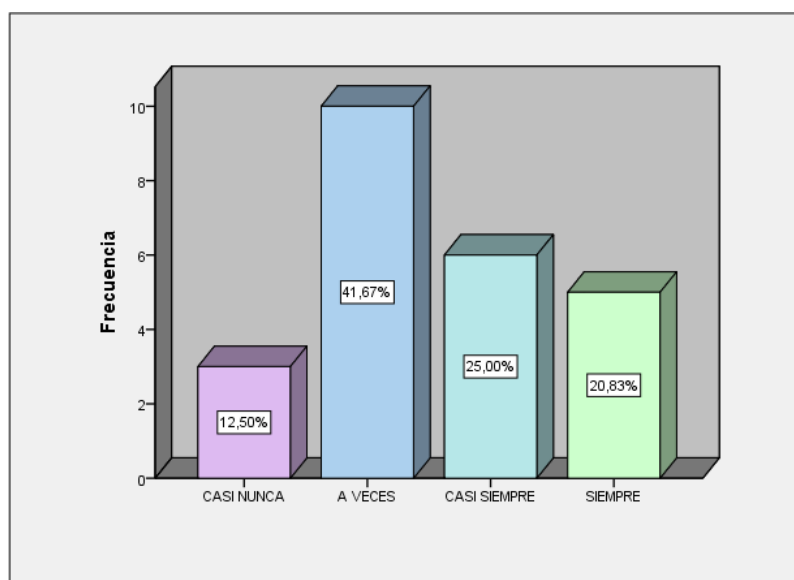
De acuerdo con el gráfico 29 el 70.83 % de los docentes encuestados indica que a veces, así como el 29.17 % de los participantes hace mención de que casi siempre realiza estas acciones para con su aula de clases.

**Tabla 30:** “Anima a los estudiantes a reflexionar y colaborar con sus semejantes para evitar inconvenientes.”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	12,5	12,5	12,5
A VECES	10	41,7	41,7	54,2
Válidos CASI SIEMPRE	6	25,0	25,0	79,2
SIEMPRE	5	20,8	20,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 29:** “Anima a los estudiantes a reflexionar y colaborar con sus semejantes para evitar inconvenientes.”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con el gráfico 28 el 41.67% de los docentes indica que a veces realiza la acción descrita en el ítem, el 25% menciona que casi siempre realiza estas acciones, el 20.83% aclara que siempre lo realiza y finalmente un 12.50 % casi nunca lo realiza.

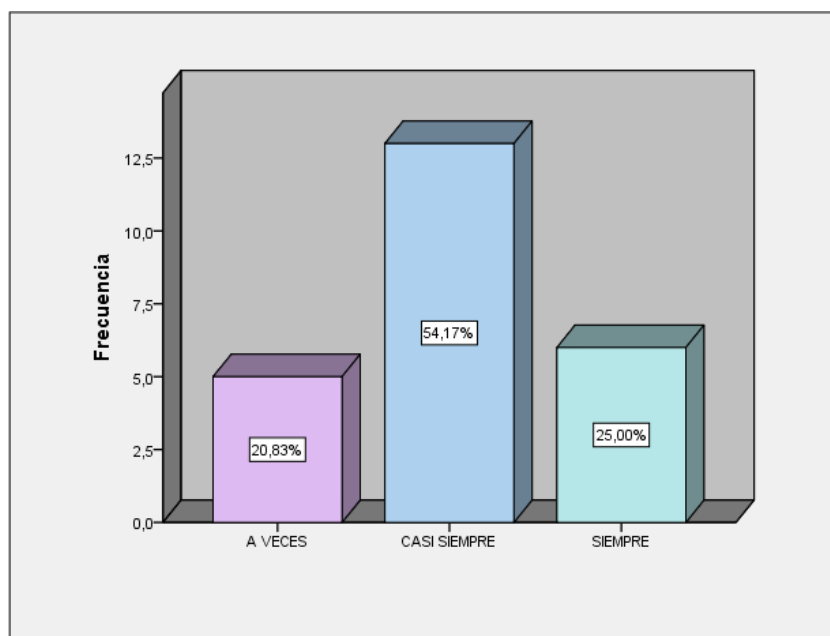
### 5.3.Resultados de la dimensión Liderazgo Liberal

**Tabla 31: Liderazgo Liberal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A VECES	5	20,8	20,8	20,8
CASI SIEMPRE	13	54,2	54,2	75,0
SIEMPRE	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 30: Liderazgo Liberal**



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

Según la tabla 31 y el gráfico 30 el 54.17% de los encuestados indicó que casi siempre cuenta con un liderazgo liberal, el 25 % de los docentes menciona que

siempre tiene este estilo de liderazgo y finalmente un 20.83 % aclaro que a veces mantendría este estilo de liderazgo en el aula de clases.

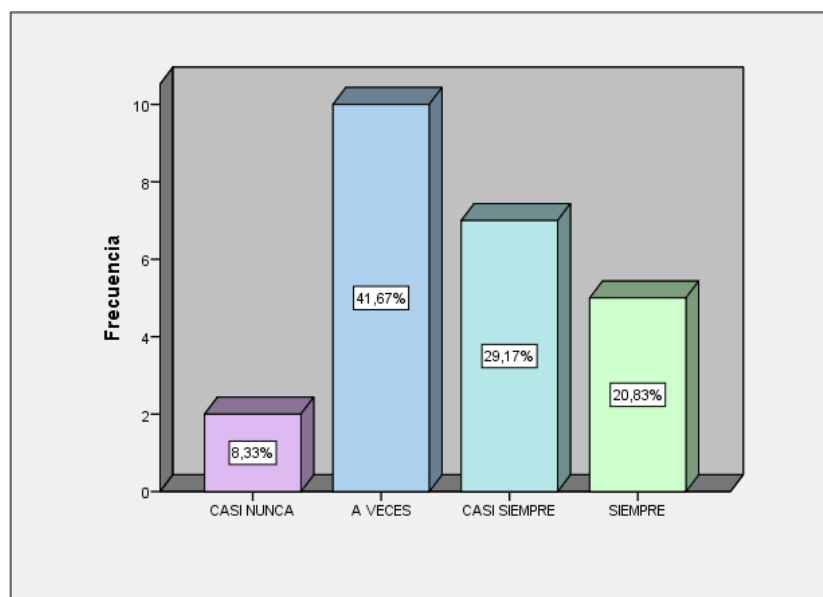
### 5.3.1. Resultados de las preguntas de la dimensión Liderazgo Liberal

**Tabla 32:** “No ejerce liderazgo alguno y delega a los estudiantes la autoridad para poder resolver los inconvenientes que se presenta”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	2	8,3	8,3	8,3
A VECES	10	41,7	41,7	50,0
CASI SIEMPRE	7	29,2	29,2	79,2
SIEMPRE	5	20,8	20,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 31:** “No ejerce liderazgo alguno y delega a los estudiantes la autoridad para poder resolver los inconvenientes que se presenta”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos presentados el 41.67% de los docentes encuestados indica que a veces no ejerce ningún liderazgo, el 29.17% hace mención que casi

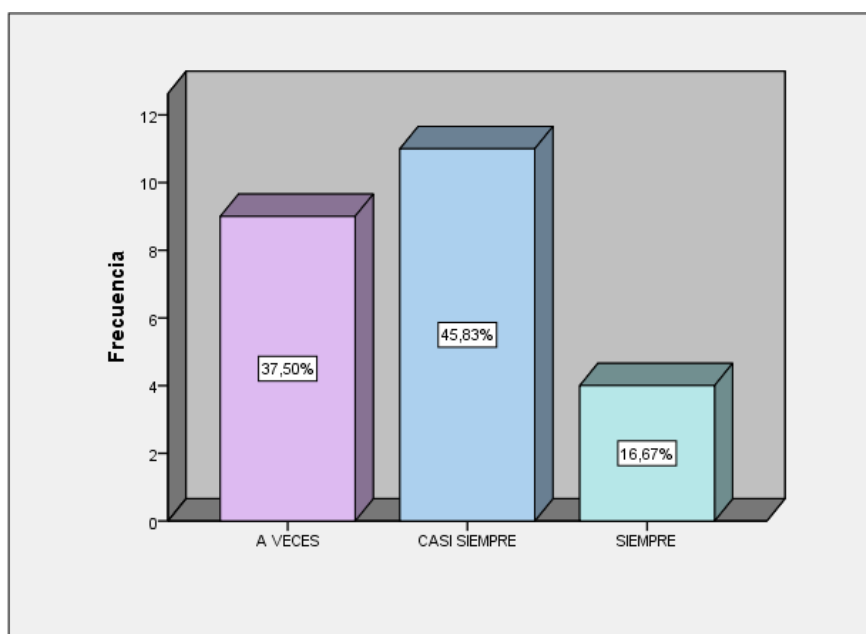
siempre realiza estas acciones, el 20.83% menciona que siempre lo hace y finalmente un 8.33% hace mención que de casi nunca ejerce alguno liderazgo.

**Tabla 33:** “No se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de la institución”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	9	37,5	37,5	37,5
CASI SIEMPRE	11	45,8	45,8	83,3
SIEMPRE	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 32:** “No se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de la institución”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

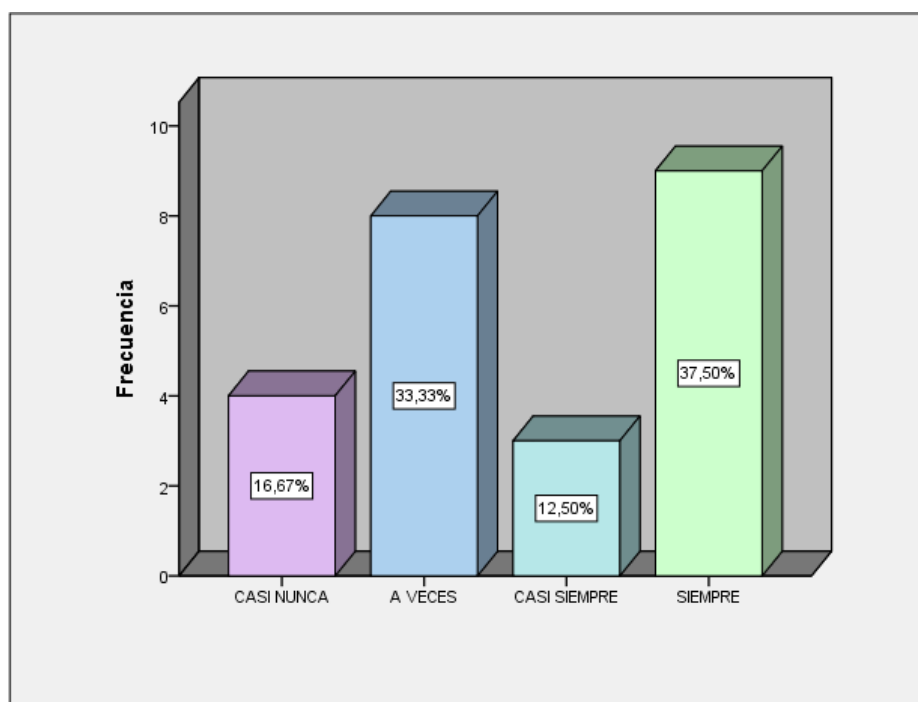
Según la tabla 33 y el gráfico 32 el 45.83 % indicó que casi siempre, el 37.50 % indicó que a veces tiene lo realiza y finalmente un 16.67 % indicó que casi siempre no lo realiza.

**Tabla 34:** “Otorga total libertad a los estudiantes de la institución para decidir y actuar”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	4	16,7	16,7	16,7
A VECES	8	33,3	33,3	50,0
CASI SIEMPRE	3	12,5	12,5	62,5
SIEMPRE	9	37,5	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 33:** “Otorga total libertad a los estudiantes de la institución para decidir y actuar”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

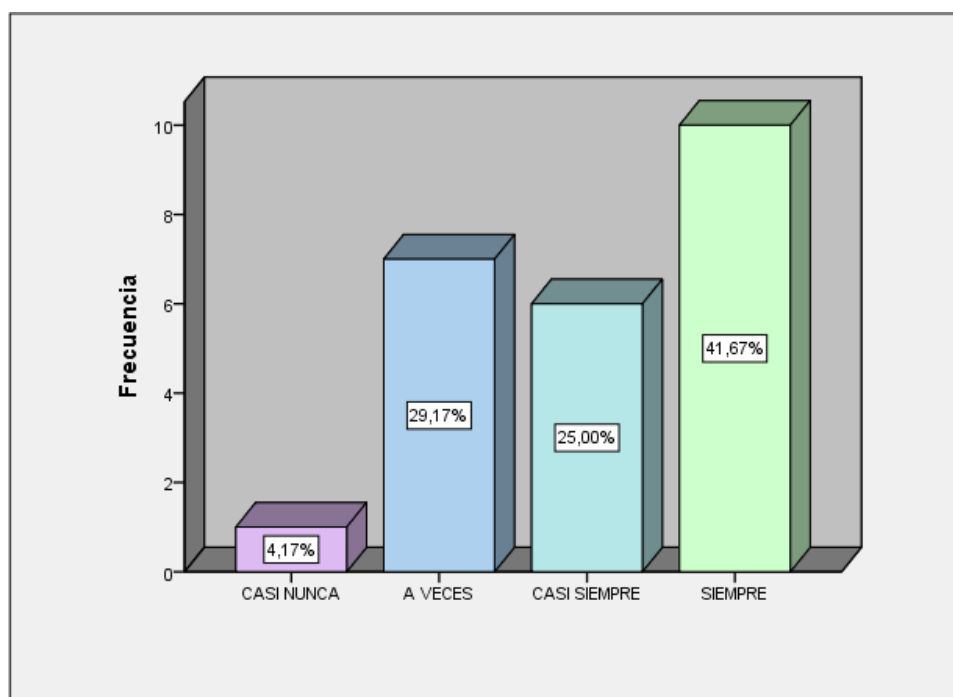
De acuerdo con los resultados obtenidos el 37.50% menciona que siempre, el 33.33% indica que a veces realiza estas acciones, el 16.67% nos dice que casi nunca lo realiza y finalmente el 12.50% casi siempre lo hace.

**Tabla 35:** “Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evidenciando una personalidad despegada”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	1	4,2	4,2	4,2
A VECES	7	29,2	29,2	33,3
CASI SIEMPRE	6	25,0	25,0	58,3
SIEMPRE	10	41,7	41,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfico 34:** “Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evidenciando una personalidad despegada”



**Fuente:** Resultado del SPSS 21.

De acuerdo con los datos obtenidos el 41.67% menciona que siempre realiza lo descrito en el ítem, el 29.17% a veces, el 25 % menciona que a veces tiene estas acciones y el 4.17 % casi nunca lo hace.

### **Análisis y discusión de resultados**

La conceptualización del liderazgo fue y es tratada por varios escritores en la historia, a lo que podemos decir que el liderazgo nos hace ver de una manera distinta el trabajo y trabajar en equipos dentro de una organización, no solo es necesario su crecimiento en ello, sino que también la evolución y el continuo progreso de cada persona. Entonces podemos decir que, el liderazgo nos lleva a una mejora bastante buena en los objetivos, actividades y metas de una institución. De acuerdo a lo mencionado tenemos a (Koontz & Weihrich, 2013) “El liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas de modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta hacia el logro de las metas del grupo” (p. 302). Según lo mencionado por el autor indica que el liderazgo constantemente está tratando de influir y guiar a los seres humanos para intervenir en sus sentimientos, emociones y posturas, en la forma de razonar y en sus actitudes, transmite motivación para que de esta manera los integrantes tengan mucha confianza y compromiso en querer lograr sus objetivos dentro de la institución.

Se buscó responder al problema general que está formulado de la siguiente manera: ¿Cómo es el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo-2022?, para lo cual, el objetivo general fue: Describir el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022; este resultado muestra que en relación a la aplicación de la variable en mención, se obtuvieron resultados que expresan que el 54.17 % de los docentes encuestados de la universidad, afirman tener un liderazgo promedio o neutral, es decir no consideran que tengan un liderazgo excelente como tampoco creen tener un liderazgo bajo, mientras que hay otro grupo, aunque con un porcentaje de 29,17%, afirman que están de acuerdo en que siempre el liderazgo que practican es bueno en la universidad.; un 16,67% de encuestados considera que están en desacuerdo con su liderazgo en clases. Ante los resultados expuestos, se toma en cuenta la investigación “El liderazgo del docente



universitario en la sociedad del conocimiento. Más allá de sus significados”; realizada por Panza de Ferrer, Nora (2015), en la cual nos dice que “El docente debe asegurar, la formación de ciudadanos competentes para el trabajo y para la vida social esto implica llevara cabo un proceso de formación integral a través de la experiencia del trabajo orientado a la adquisición de conocimientos científicos y técnicos y de humanidades y ciencias sociales, en el contexto de formas de convivencia que faciliten el desarrollo de la conciencia moral”.

En relación con la dimensión 1: Control del Ego; se encuentra con un porcentaje promedio; es decir 58,33 % expresa una opinión respecto a que en ciertas ocasiones puedes manejar correctamente su ego como en otras tienen inconvenientes, seguido de un 25% de encuestados que indican que efectivamente tiene problemas de control de ego. De acuerdo con los estos resultados podemos decir citar a (Mamani, 2015) “Las personas con egos muy grandes para su propio bien, se encargará de las tareas más allá de su capacidad. En lugar de perfeccionar sus habilidades y concentrarse en lo que pueden lograr, que están demasiado enfrascados en la lucha para ser el mejor, y como resultado se privan de la jornada que se necesita para conseguir realmente allí. Obviamente, la mayoría de las personas con egos inflados no saben que ellos tienen. Y muchas personas cuyos egos están completamente fuera de control todavía precisan de un refuerzo de su confianza. Un ego fuera de control por lo general sólo es compensado por una aplastante derrota”.

En relación a la dimensión 2: Sobre la responsabilidad de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes –Huancayo; “Desde antes la responsabilidad ha sido una discusión en todos los escenarios” como sostiene (Lizarraga, 2000) “En la tradición kantiana, la responsabilidad es la virtud individual de concebir libre y conscientemente los máximos actos posibles universalizables de nuestra conducta”. Según Nietzsche “la responsabilidad es esencial en el ser humano, ya que no es por cuestiones divinas lo que nos sucede, es por nuestras decisiones”, es por esto que este trabajo de investigación se dio énfasis como una de las dimensiones de la variable de estudio, de acuerdo con las respuestas obtenidas sobre esta

variable podemos decir que se está dando de forma correcta con un porcentaje de 41.67 % de encuestados que están de acuerdo que lo practican de forma correcta y el 37.50 % indica que se encuentra de forma promedia.

En relación con la dimensión 3: Trabajo en equipo, es por esto que dentro de las instituciones se realizan los trabajos en equipo, el triunfo va de la mano con la unión de los integrantes que realizan sus actividades con voluntad y mucho compromiso en la organización. Según (Robert, 2000) “Un equipo es un grupo de individuos que trabajan juntos para mejorar un proceso. Gracias al conocimiento y la experiencia que posee cada miembro del equipo, se pueden lograr verdaderas mejoras trabajando en colaboración, más que individualmente”, de acuerdo con ello los resultados que se obtuvieron fueron de 58.33% de participantes que mencionan que el trabajo en equipo cuando lo ejercen es promedio y un 20.83% mencionan que es malo.

Entonces podemos decir que de acuerdo con los resultados de la variable y por dimensión el liderazgo docente es promedio o neutral, cabe mencionar que lo que se requiere es que tengan un buen liderazgo para llegar a influir sobre los alumnos con una adecuada guía. Tienen un control de su ego y trabajo en equipo de igual forma promedia, finalmente una responsabilidad buena.

Hablando de los estilos de liderazgo, tenemos el estilo autocrático que es el que toma poder sobre las personas, el líder autocrático piensa que es el único apto para delegar actividades a su equipo, piensa que tiene la respuesta a todo lo que está a su alrededor, no permite que los miembros de su equipo lo contradigan en sus ideas, el cree que lo que menciona y designa está en lo correcto, así como también no escucha a los participantes. Según (Bellver, 2016) “El liderazgo autocrático o autoritario es una forma de liderazgo en la que los líderes de la organización tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o los equipos que dirigen”. De acuerdo con ello tenemos un 58.33 % de docentes que consideran que a veces tienen un liderazgo Autocrático en clases, seguido de un 25 % que mencionaron que nunca lo tienen.

En el mismo contexto se presenta otro estilo de liderazgo, es el estilo democrático, estilo que tiene una cultura de solidaridad y colaboración, de acuerdo con ello (Sanhueza, 2021) menciona que “El estilo del liderazgo participativo 95 se caracteriza porque el líder busca la participación de su equipo y el consenso en la toma de decisiones. Para este líder, su equipo es lo primero. Conoce el valor del talento humano y las ventajas de trabajar en un clima participativo, donde todos se sientan escuchados, reconocidos y valorados. Este tipo de líder invita a cada uno de los miembros de su equipo para que ofrezca su opinión, agradeciendo y premiando las intervenciones, especialmente aquellas que ofrecen soluciones innovadoras y creativas”. Los resultados que se obtuvieron en este estilo de liderazgo fueron los siguientes: el 47.67% indicaron que casi siempre mantienen un liderazgo democrático en clases al igual que fue el mismo porcentaje de encuestados que mencionaron que a veces tenían este liderazgo.

También tenemos el tercer estilo de liderazgo, el estilo liberal, este liderazgo permite que las personas se expresen de forma libre, tanto sus emociones como sus ideas y conocimientos, etc. Así como este estilo interviene poco para el logro de los objetivos dentro de la institución, de acuerdo con ello (Maxwell , 1999) quien dice que “En este caso te estamos hablando de una nueva figura de liderazgo, en la cual el líder no va enfrente de sus trabajadores o seguidores, sino que al contrario va detrás de los mismos. Conocida como una variante del *laissez faire*, hacer y dejar hacer, la versión de liderazgo liberal implica una serie de cambios en la concepción del liderazgo común tal cual se conoce”. El 54.17% indicó que a veces tiene este estilo de liderazgo en el salón de clases, seguido de un 25% que mencionaron que siempre lo tienen. En conclusión, podemos mencionar que el estilo de liderazgo que generalmente manejan los docentes es un liderazgo Autocrático, seguido de un liberal y un democrático.

## Conclusiones

- De Acuerdo con los resultados obtenido podemos decir que el liderazgo de los docentes es neutral o promedio debido a que un 54.17% de los encuestados marcaron esta opción, se requiere que el liderazgo del docente sea bueno para tener alumnos mejor capacitados. Con estos resultados se ha llegado a comprobar lo planteado en el problema general, algunos docentes carecen de un liderazgo correcto en el salón de clases, ello puede llegar a afectar al aprendizaje del alumno.
- El 58.33 % de encuestados mencionó tener inconvenientes del control de su ego en clases, ello puede llevarnos a tener un liderazgo incorrecto en el salón, ya que no se llegaría a empatizar de forma correcta con el estudiante.
- Se tuvo un 41.67 % de los encuestados en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022. Que consideran tener una buena responsabilidad dentro del salón de clases.
- El trabajo en equipo que tienen en clases es de forma promedia con un 58.33 % de los encuestados en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022 que indicaron ello. Para lo cual se platearán algunas ideas de mejora.
- Finalmente, el liderazgo que mayormente se ejerce en el aula de clases es un liderazgo autocrático seguido de un liderazgo liberal. A continuación de platearan algunas recomendaciones para mejorar o potenciar el liderazgo y estilo de liderazgo de los docentes en el aula de clases.

### **Recomendaciones**

- Las futuras investigaciones se pueden enfocar en poner en marcha cuestionarios a los otros salones de clases o facultades para verificar si también hay alguna casuística a estudiar, relacionados con la manera de ver el liderazgo que ejercen en los salones de clases los docentes de la universidad que afecten el desarrollo del estudiante.
- Se propone que se desarrolle talleres, capacitaciones y entrenamiento sobre habilidades blandas, específicamente en control del ego y trabajo en equipo, así como ayudar a potenciar la importancia de la responsabilidad con el objetivo de que los docentes tengan una mejor relación con los alumnos, entre superiores y colegas.
- Es importante desarrollar y apoyar las habilidades y conocimientos de los docentes con el fin de que ellos se sientan bien con lo que hacen en la universidad, es por esto que se sugiere darle una mayor relevancia al ámbito psicológico de los docentes y darles apoyo en el progreso de sus funciones.
- Hacer un seguimiento o supervisión al aula de clases; motivarlos emocionalmente al docente con actitud de confianza hacia ellos y sus capacidades, promoviendo su iniciativa y apertura a nuevas ideas y prácticas.

### Referencias Bibliográficas

- Bazo Bazan, G. (2019). *liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión .
- Acuña Monroy , A., & Bolívar Hernández, C. (2019). *Liderazgo y gestión en los directivos docentes de la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Santiago de Chile : Pontificia Universidad Católica de Chile .
- Álvarez Iglesias , C. (2017). *Características de las prácticas del liderazgo docente y su aporte en el clima escolar: un estudio de caso*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Arteaga, L., & Linares, D. (2019). *Liderazgo y Trabajo en Equipo en los Docentes de un Instituto Tecnico de Cajamarca para el año 2018*. Cajamarca : Universidad Privada del Norte.
- Balestrini, M. (2003). *¿Cómo se elabora el Proyecto de Investigación?* Caracas. Venezuela: Editorial BL Consultores Asociados.
- Barreto, N. (2008). *Investigacion* . Argentina: Planeta .
- Bautista, N. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia : El Manual Moderno.
- Bellver, R. (2016). *Líder Autocrático: Características, Ventajas e*. España: BioGea Ediciones.
- Bernal, A., & Ibarrola , S. (2015). Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación* , 55-70.
- Ccarhuaypiña, G. (2017). *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017*. Hancayo : Universidad Peruana los Andes .

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill .
- Cubas, S. (2018). *El liderazgo eficiente en una Institución Educativa Privada del Distrito de la Molina año 2018*. Lima : Universidad Privada del Norte .
- Draghi Ramat , C. (2019). *Liderazgo docente para favorecer la motivación al logro del estudiante, de la maestría en docencia universitaria en una universidad privada de Lima-2020*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- Drucker, P. (2003). *De líder a líder*. Buenos Aires, Argentina : Editorial Sudamericana.
- Encarnación, M. (2019). *El Liderazgo Docente en la Universidad de Guayaquil* . Guayaquil: Universidad de Guayaquil .
- Escalante, A., & Silva, L. (2021). *El liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021*. Chimbote : Universidad Cesar Vallejo .
- Escamez, J., & Gil, R. (2001). *La educación en la responsabilidad*. Barcelona : Paidós. Farías, S. (2020). *El Liderazgo Docente y el Rendimiento Escolar* . Chile : Universidad de la Frontera .
- FREIRE, P. (2002). *Pedagogía de la autonomía*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos : Bantam Books.
- Gorrochotegui, A. (2013). *El docente líder*. Buenos Aires, Argentina : Miño y Dávila.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Michael Mat, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.

- Koontz, D., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración. un enfoque internacional y de innovación.* . Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Koontz, D., Cannice, M., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial.* Mexico: Mc-Graw-Hill.
- León, F. (2021). *El liderazgo y el desempeño docente en el Colegio de Ciencias CEPAE, Trujillo 2021.* 2021: Universidad Cesar Vallejo .
- Lizarraga, P. (2000). *El concepto de responsabilidad en la teoría del derecho.* Fontamarcá: Universidd de Alicante.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.* Mèxico: Cengage Learning Editores .
- Mamani, A. (2015). *Habilidades Sociales.* Mexico: Anagrama.
- Martell, A. G. (2013). *El docente líder.* Buenos Aires, Ares, ArgentinArgentina: Miño y Davila.
- Maxwell , J. (1999). *Las 21 Cualidades Indispensable de un Líder.* Estados Unidos: Editores Caribe-Betania.
- Mino Asencio , M. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la universidad católica los Ángeles de Chimbote – 2014.* Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo .
- Monge, A. (2015). *La codificación en el método de investigación de la Grounded Theory o Teoría Fundamentada.* Mexico: Innovaciones Educativas .
- Morán Oviedo, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento. *Perfiles Educativos*, 41-72.
- Navarrete Cazales, Z. (2013). La universidad como espacio de Formación profesional y constructora de identidades. *Universidades*, 5-16.



- Nova Revilla, L. (2017). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la universidad San Martín de Porres Filial Sur - Arequipa 2017*. Juliaca: Universidad Andina Nestor Caceres Velásquez.
- Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez. (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Peniche, R., & Guti, V. (2014). El liderazgo docente en la educación superior. *Docere*, 7-9.
- Prada, R. (2013). La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 45-50.
- Querol Gutierrez, M. (2017). *Análisis del modelo de liderazgo en la dirección de los conservatorios profesionales de España*. Granada: Universidad de Granada.
- Ramirez, A. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: Pontificia Universidad Javeriana.
- Reyes, N. (2022). *Liderazgo Docente en la Universidad de Chile*. Santiago: Universidad de Chile.
- Robert, W. (2000). *Manual de Trabajo en Equipo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Salgado, A. C. (2007). *Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Mexico: Liberabit.
- Sánchez Huarcaya, A. (2019). *El Liderazgo de las Docentes Universitarias como autoridades académicas en Universidades Privadas de Lima Metropolitana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanhueza, K. (2021). *Liderazgo y Acompañamiento Docente*. Santiago: Universidad de Chile.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la Investigación Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial de la Universidad de La Plata.

- Soto , G. (2011). El liderazgo académico del profesor universitario ante las actuales transformaciones en la educación superior. *Didáctica y Educación.* , 88.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica.* Mexico D.F : Limusa.
- Unda Perez, F. (2017). *Virtuosidad percibida en organizaciones escolares positivas.*, Palermo: Universidad de Palermo.
- Vargas Jiménez, Z. (2018). *Adquisición de competencias de liderazgo en docentes novatos y docentes experimentados.* Santiago, Chile : Pontificia Universidad Católica de Chile .
- Zalles, J. (2011). *Liderazgo: Un concepto en evolución.* Quito-Ecuador: Carla Bonilla E.

## **Anexos**

## Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

**Tema:** El liderazgo en los docentes en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo es el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo-2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Describir el liderazgo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022.</p>	<p>No se está considerando hipótesis, considerando que la investigación es de diseño descriptivo y de una sola variable.</p>	<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Control del ego</p>	<p><b>Método:</b> Científico <b>Tipo:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Descriptivo <b>Diseño:</b> No experimental <b>Escenario de estudio:</b> El X Ciclo de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de una Universidad Privada de Huancayo periodo 2022-II. <b>Técnicas e instrumentos de investigación:</b> - <b>Técnica:</b> Encuesta - <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Procesamiento de datos:</b> SPSS V.21 <b>Donde:</b> M = Muestra O = Observación <b>Población y Muestra</b> Conformado por 24 docentes del décimo ciclo de la Facultad de CC.AA.CC de una Universidad Privada de Huancayo periodo 2022-II.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Qué características tiene el ego en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo-2022? 2. ¿Qué características tienen la responsabilidad de los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022? 3. ¿Qué características tiene el trabajo en equipo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada? Huancayo-2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Explicar las características del ego en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022. 2. Detallar las características de la responsabilidad en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022. 3. Detallar las características del trabajo en equipo en los docentes de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022.</p>			<p>Responsabilidad</p>	
				<p>Trabajo en equipo</p>	

## Anexo N.º 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	NIVEL DE MEDICION	TÉCNICA
<b>Liderazgo</b>	<p>“El líder desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos”</p> <p>(Chiavenato, 2006)</p>	<p>Liderar es tener una visión a futuro, adelantarse a los problemas, ser claros con los que queremos comunicar a las personas y lograr que se comprometan con los objetivos trasados, es decir incidir o influir en las demás personas dentro de una organización con el fin de lograr los objetivos en común</p>	Control del ego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Independencia</li> <li>2. Transparencia</li> <li>3. Inteligencia</li> </ol>	<b>Ordinal</b>	<p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Escala de Likert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Muy en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. Neutral</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Muy de acuerdo</li> </ol>
			Responsabilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afrontamiento de problemas.</li> <li>2. Lealtad y respeto por sí mismo.</li> <li>3. Pensamiento positivo.</li> </ol>		
			Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición de metas claras</li> <li>2. Asignación de prioridades</li> <li>3. Valoración de las contribuciones</li> </ol>		

Anexo N.º 03: Matriz de Construcción del Instrumento “Liderazgo”

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA
<b>Liderazgo</b>	Control del ego	Independencia	1. Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.	Encuesta  <b>Instrumento:</b>  Cuestionario  <b>Escala de Likert:</b>  1. Muy en desacuerdo  2. En desacuerdo  3. Neutral  4. De acuerdo  5. Muy de acuerdo
		Transparencia	2. A veces quiero dar de mí mismo una imagen distinta de la realidad para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás.	
		Inteligencia	3. En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás.	
	Responsabilidad	Afrontamiento de problemas.	4. Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten	
		Lealtad y respeto por sí mismo.	5. A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mi	
		Pensamiento negativo.	1. A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.	
	Trabajo en equipo	Definición de metas claras	2. Tengo la sensación de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.	
		Asignación de prioridades	3. No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo manifestarlo.	
		Valoración de las contribuciones	4. Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente.	
			5. Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir.	



## CUESTIONARIO

### UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

#### (Liderazgo)

**Instrucciones:** Se está realizando una encuesta como parte de este proyecto de investigación sobre el liderazgo en docentes. Usted ha sido seleccionado para ser parte de ello. Sus respuestas serán de naturaleza estrictamente confidencial.

Marque con una (X) en cada casillero que usted crea que se relacione con su respuesta, mencionarle que cada número representa a las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
N.º	<b>CONTROL DEL EGO</b>					
1	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.					
2	A veces quiero dar de mí mismo una imagen distinta de la realidad, para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás.					
3	En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás.					
4	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten					
5	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mi					

N.º	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
6	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.					
7	Tengo la sensación de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.					
8	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo manifestarlo.					
9	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente.					
10	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir.					

N.º	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				
11	Con la mayor frecuencia posible, mantenemos reuniones con las personas con las que trabajo con el fin único de plantear nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.				
12	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada siempre a pensar cómo promover el trabajo en equipo.				
13	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.				
14	Cuando alguien hace un trabajo exitoso, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.				
15	Constantemente reviso con los miembros de mi equipo de trabajo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.				

*Recuperado: Ticse & Paucarchuco (2018)*



**Anexo N°4: Matriz de Construcción del Instrumento “Estilos de liderazgo”**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA
<b>Estilos de Liderazgo</b>	Liderazgo Autocrático	Basa su liderazgo en el autoritarismo.	1. ¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?	Encuesta  <b>Instrumento:</b>  Cuestionario  <b>Escala de Likert:</b>  1. Nunca  2. Casi nunca  3. A veces  4. Casi siempre  5. Siempre
		Impone su voluntad	2. ¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?	
		Controla la conducta	3. Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes.	
		Toma decisiones individuales	4. Desarrolla un sentido de identidad en la institución y asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones.	
	Liderazgo Democrático	Basa su liderazgo en su identificación con el grupo y con su pericia	5. Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar la institución.	
		Proyecta acciones democráticas	6. Está siempre en comunicación con los estudiantes en la búsqueda de acciones democráticas beneficiosas.	
		Fomenta la colaboración	7. Anima a los estudiantes a reflexionar y colaborar con sus semejantes para evitar inconvenientes.	
		Participativo.	8. Anima a los estudiantes a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias.	
	Liderazgo Liberal	El líder no ejerce liderazgo alguno.	9. No ejerce liderazgo alguno y delega a los estudiantes la autoridad para poder resolver los inconvenientes que se presenta.	
		No participa en el grupo	10. No se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de la institución.	
		Otorga total libertad a sus miembros de grupo para decidir y actuar	11. Otorga total libertad a los estudiantes de la institución para decidir y actuar.	
		Presenta personalidad despegada.	12. Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evidenciando una personalidad despegada.	



## CUESTIONARIO

### UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

#### (Estilos del Liderazgo)

**Instrucciones:** Se está realizando una encuesta como parte de este proyecto de investigación sobre el liderazgo en docentes. Usted ha sido seleccionado para ser parte de ello. Sus respuestas serán de naturaleza estrictamente confidencial.

Marque con una (X) en cada casillero que usted crea que se relacione con su respuesta, mencionarle que cada número representa a las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre


PREGUNTAS						1	2	3	4	5
N.º	<b>LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:</b>									
1	¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?									
2	¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?									
3	Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes.									
4	Desarrolla un sentido de identidad en la institución y asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones.									

N.º	<b>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:</b>					1	2	3	4	5
5	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar la institución.									
6	Está siempre en comunicación con los estudiantes en la búsqueda de acciones democráticas beneficiosas.									
7	Anima a los estudiantes a reflexionar y colaborar con sus semejantes para evitar inconvenientes.									
8	Anima a los estudiantes a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias.									

N.º	<b>LIDERAZGO LIBERAL:</b>				
9	No ejerce liderazgo alguno y delega a los estudiantes la autoridad para poder resolver los inconvenientes que se presenta.				
10	No se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de la institución.				
11	Otorga total libertad a los estudiantes de la institución para decidir y actuar.				
12	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evidenciando una personalidad despegada.				

*Recuperado: Veliz Medina, Amelia Aurora (2021)*

### Anexo 5: Aplicación del cuestionario liderazgo



**CUESTIONARIO**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS  
(Liderazgo)

**Instrucciones:** Se está realizando una encuesta como parte de este proyecto de investigación sobre el liderazgo en docentes. Usted ha sido seleccionado para ser parte de ello. Sus respuestas serán de naturaleza estrictamente confidencial.

Marque con una (X) en cada casillero que usted crea que se relacione con su respuesta, mencionarle que cada número representa a las palabras mencionadas.

	1	2	3	4	5
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo

PREGUNTAS						
N°	CONTROL DEL EGO	1	2	3	4	5
1	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.			X		
2	A veces quiero dar de mi mismo una imagen distinta de la realidad, para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás.		X			
3	En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás.		X			
4	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten				X	
5	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mi	X				

N°	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	5
6	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.				X	
7	Tengo la sensación de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.					X
8	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo manifestarlo.			X		
9	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente.				X	
10	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir.		X			

N°	TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
11	Con la mayor frecuencia posible, mantenemos reuniones con las personas con las que trabajo con el fin único de plantear nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.			X		
12	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada siempre a pensar cómo promover el trabajo en equipo.			X		
13	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuida de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades			X		

Escaneado con CamScanner

	menos importantes.					
14	Cuando alguien hace un trabajo exitoso, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.			X		
15	Constantemente reviso con los miembros de mi equipo de trabajo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.		X			

*Recuperado: Tiese & Paucarchuco (2018)*



**CUESTIONARIO**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

(Liderazgo)

**Instrucciones:** Se está realizando una encuesta como parte de este proyecto de investigación sobre el liderazgo en docentes. Usted ha sido seleccionado para ser parte de ello. Sus respuestas serán de naturaleza estrictamente confidencial.

Marque con una (X) en cada casillero que usted crea que se relacione con su respuesta, mencionarle que cada número representa a las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Max en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
<b>CONTROL DEL EGO</b>						
N°						
1	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.			X		
2	A veces quiero dar de mi mismo una imagen distinta de la realidad, para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás.	X				
3	En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás.				X	
4	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.				X	
	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mí			X		X

RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
N°						
6	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.				X	
7	Tengo la sensación de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.				X	
8	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo manifestarlo.				X	
9	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente.		X			
10	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir.					

TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
N°						
11	Con la mayor frecuencia posible, mantenemos reuniones con las personas con las que trabajo con el fin único de plantear nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.			X		
12	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada siempre a pensar cómo promover el trabajo en equipo.		X			
13	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades				X	

	menos importantes.					
14	Cuando alguien hace un trabajo exitoso, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	X				
15	Constantemente reviso con los miembros de mi equipo de trabajo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	X				

Recuperado: Tiese & Paucarchuco (2018)

## Anexo 6: Aplicación del cuestionario Estilos del Liderazgo

**CUESTIONARIO**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
**(Estilos del Liderazgo)**

**Instrucciones:** Se está realizando una encuesta como parte de este proyecto de investigación sobre el liderazgo en docentes. Usted ha sido seleccionado para ser parte de ello. Sus respuestas serán de naturaleza estrictamente confidencial.

Marque con una (X) en cada casillero que usted crea que se relacione con su respuesta, mencionarle que cada número representa a las palabras mencionadas.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>PREGUNTAS</b>						1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:</b>										
Nº										
1	¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?								X	
2	¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?								X	
3	Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes.								X	
4	Desarrolla un sentido de identidad en la institución y asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones.								X	
<b>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:</b>										
Nº										
5	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar la institución.								X	
6	Está siempre en comunicación con los estudiantes en la búsqueda de acciones democráticas beneficiosas.								X	
7	Anima a los estudiantes a reflexionar y colaborar con sus semejantes para evitar inconvenientes.									X
8	Anima a los estudiantes a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias.								X	

<b>LIDERAZGO LIBERAL:</b>										
Nº										
5	No ejerce liderazgo alguno y delega a los estudiantes la autoridad para poder resolver los inconvenientes que se presenta.									X
6	No se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de la institución.									X
7	Otorga total libertad a los estudiantes de la institución para decidir y actuar.									X
8	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evidenciando una personalidad despegada.									X

*Recuperado: Veliz Medina, Amelia Aurora (2021)*



## CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

(Estilos del Liderazgo)

**Instrucciones:** Se está realizando una encuesta como parte de este proyecto de investigación sobre el liderazgo en docentes. Usted ha sido seleccionado para ser parte de ello. Sus respuestas serán de naturaleza estrictamente confidencial.

Marque con una (X) en cada casillero que usted crea que se relacione con su respuesta, mencionarle que cada número representa a las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS						1	2	3	4	5
Nº	<b>LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:</b>									
1	¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?						X			
2	¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?							X		
3	Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes.							X		
4	Desarrolla un sentido de identidad en la institución y asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones.					X				

Nº	<b>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:</b>					1	2	3	4	5
5	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar la institución.						X			
6	Está siempre en comunicación con los estudiantes en la búsqueda de acciones democráticas beneficiosas.								X	
7	Anima a los estudiantes a reflexionar y colaborar con sus semejantes para evitar inconvenientes.							X		
8	Anima a los estudiantes a participar en la toma de decisiones y trata de implementar sus ideas y sugerencias.							X		

Nº	<b>LIDERAZGO LIBERAL:</b>					1	2	3	4	5
5	No ejerce liderazgo alguno y delega a los estudiantes la autoridad para poder resolver los inconvenientes que se presenta.									X
6	No se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de la institución.									X
7	Otorga total libertad a los estudiantes de la institución para decidir y actuar.								X	
8	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo aconsejan, evidenciando una personalidad despegada.							X		X

Recuperado: Veliz Medina, Amelia Aurora (2021)

### Anexo 7: Confiabilidad y validez del instrumento

Para determinar la validez de los instrumentos, fue sometido al criterio de 03 jueces, quienes, tras el análisis del instrumento, dieron la validez de contenido del instrumento, con un resultado: apropiado, para poder aplicar a la población.

La prueba piloto se realizó con 12 docentes universitarios que no participaron en la prueba final. Los resultados de acuerdo con el análisis en la matriz de tabulación, es que la fiabilidad o coeficiente Alfa de Cronbach, presenta un índice para la variable liderazgo de fiabilidad de 0.795, indica un nivel de fiabilidad alta y para el instrumento de estilos de liderazgo la fiabilidad es de 0.802 catalogado como Alta el cual es aceptable para estudios. De esta forma se constató que el instrumento diseñado era válido y confiable para ser aplicado a la población de estudio.

El cuadro de resumen nos indica que todos los registros han sido utilizados y que ninguno reporta error al momento de ser procesados.

**Gráfico N° 35:** *Estadístico de Fiabilidad del Instrumento*

		<b>Liderazgo</b>	
		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

*a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	15



**Gráfico N° 36: Estadístico de Fiabilidad del Instrumento****Estilos de liderazgo**

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0


*a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	12

## Validez del instrumento

<b>VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO</b>							
<b>INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO</b>							
Título de la Investigación: "El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022-II"							
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>							
VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES
	A. Coherencia entre el indicador e ítem.		B. Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem.		C. Redacción clara y precisa.		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Liderazgo</b>	X		X		X		
	X		X		X		
	X		X		X		


✓ Nombres y Apellidos del experto: José Manuel Vargas Alayo  
 ✓ Carrera: Licenciado en Educación  
 ✓ Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

  
 JOSÉ MANUEL VARGAS ALAYO  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN  
DNI: 20406791  
 Firma  
 DNI:20406791

Fecha: 19 de diciembre del 2022

<b>VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO</b>							
<b>INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO</b>							
Título de la Investigación: "El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022-II"							
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>							
VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES
	A. Coherencia entre el indicador e ítem.		B. Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem.		C. Redacción clara y precisa.		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Estilos del Liderazgo</b>	X		X		X		
	X		X		X		
	X		X		X		

✓ Nombres y Apellidos del experto: José Manuel Vargas Alayo  
 ✓ Carrera: Licenciado en Educación  
 ✓ Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación

  
 JOSÉ MANUEL VARGAS ALAYO  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN  
DNI: 20406791  
 Firma  
 DNI:20406791

Fecha: 19 de diciembre del 2022


**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

Título de la Investigación: "El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022-II"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES
	A. Coherencia entre el indicador e ítem.		B. Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem.		C. Redacción clara y precisa.		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo	X		X		X		
	X		X		X		
	X		X		X		

✓ Nombres y Apellidos del experto: Magister. Charles Augusto Ortiz Briceno  
 ✓ Carrera: Administrador de Negocios Internacionales  
 ✓ Grado Académico: Mg. Docente investigador

  
 LIC CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO  
 Administrador  
 CLAP: 04071  
 DNI: 10549111

Fecha: 27/12/2022

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

Título de la Investigación: "El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022-II"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES
	A. Coherencia entre el indicador e ítem.		B. Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem.		C. Redacción clara y precisa.		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estilos del Liderazgo	X		X		X		
	X		X		X		
	X		X		X		

✓ Nombres y Apellidos del experto: Magister. Charles Augusto Ortiz Briceno  
 ✓ Carrera: Administrador de Negocios Internacionales  
 ✓ Grado Académico: Mg. Docente investigador

  
 LIC CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO  
 Administrador  
 CLAP: 04071  
 Firma  
 DNI: 10549111

Fecha: 27/12/2022

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

Título de la Investigación: "El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022-II"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES
	A. Coherencia entre el indicador e ítem.		B. Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem.		C. Redacción clara y precisa.		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estilos del Liderazgo	X		X		X		
	X		X		X		
	X		X		X		

- ✓ Nombres y Apellidos del experto: Paul Martínez Vitor
- ✓ Carrera: Licenciado en la carrera de Administración de Empresas
- ✓ Grado Académico: Maestro en Administración Estratégica de Empresas

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma  
 DNI: 20080863

Fecha: 28/12/2022

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO**

Título de la Investigación: "El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada. Huancayo-2022-II"

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

VARIABLE	CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES
	A. Coherencia entre el indicador e ítem.		B. Las opiniones de respuesta tienen relación con el ítem.		C. Redacción clara y precisa.		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo	X		X		X		
	X		X		X		
	X		X		X		

- ✓ Nombres y Apellidos del experto: Paul Denis Martínez Vitor
- ✓ Carrera: Licenciado en la Carrera de Administración de Empresas
- ✓ Grado Académico: Maestro en Administración Estratégica de Empresas

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma  
 DNI: 20080863

Fecha: 28/12/2022

### Anexo 8: Data de procesamiento de datos

	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	LIDERAZGO_AGRUPADO	LIDERAZGO	CONTROL_EGO	RESPONSA BILIDAD	RESPONS ABILIDAD
1	1	2	1	3	2	3	2	1	4	1	1	5	2	2	2	3	2	3	3	2	2
2	2	2	2	2	3	2	4	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3
3	3	5	1	5	2	3	5	1	3	3	2	4	1	2	1	2	3	3	4	3	3
4	4	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
5	5	3	1	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3
6	6	3	2	4	2	2	3	2	4	1	2	4	3	2	1	1	2	3	3	2	3
7	7	3	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4
8	8	4	4	4	3	5	5	1	5	2	4	5	4	2	4	1	4	4	4	3	4
9	9	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2
10	10	3	1	1	1	1	3	1	5	2	2	1	2	4	1	1	2	2	2	3	3
11	11	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
12	12	3	4	4	3	5	1	1	1	1	2	4	2	3	1	2	2	3	4	1	2
13	13	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	14	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3
15	15	3	1	2	2	1	2	2	4	1	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3
16	16	4	2	1	2	2	4	1	4	2	2	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3
17	17	3	2	2	3	1	4	5	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4
18	18	4	1	4	2	1	3	5	4	1	4	2	4	3	5	4	3	4	3	3	4
19	19	5	4	5	4	4	5	1	3	4	4	1	1	1	5	4	3	4	5	3	4
20	20	2	2	4	4	2	2	5	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4
21	21	3	1	3	3	4	3	4	5	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4
22	22	4	1	3	4	3	4	5	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - LIDERAZGO\_AGRUPADO
  - Gráfico de barras

#### Frecuencias

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\USUARIO\Desktop\BASE DE DATOS.sav

**Estadísticos**

LIDERAZGO\_AGRUPADO (agrupado)

N	Válidos	24
	Perdidos	0
Media		3,13
Mediana		3,00
Moda		3

LIDERAZGO\_AGRUPADO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En desacuerdo	4	16,7	16,7	16,7
Neutral	13	54,2	54,2	70,8
De acuerdo	7	29,2	29,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Resultado

- Log
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Estadísticos
  - CONTROL\_EGO (agrupado)
  - Gráfico de barras

```

FRECUENCIAS VARIABLES=CONTROL_EGO
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

#### Frecuencias

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\USUARIO\Desktop\BASE DE DATOS.sav

**Estadísticos**

CONTROL\_EGO (agrupado)

N	Válidos	24
	Perdidos	0
Media		2,96
Mediana		3,00
Moda		3

CONTROL\_EGO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En desacuerdo	6	25,0	25,0	25,0
Neutral	14	58,3	58,3	83,3
De acuerdo	3	12,5	12,5	95,8
Muy de acuerdo	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

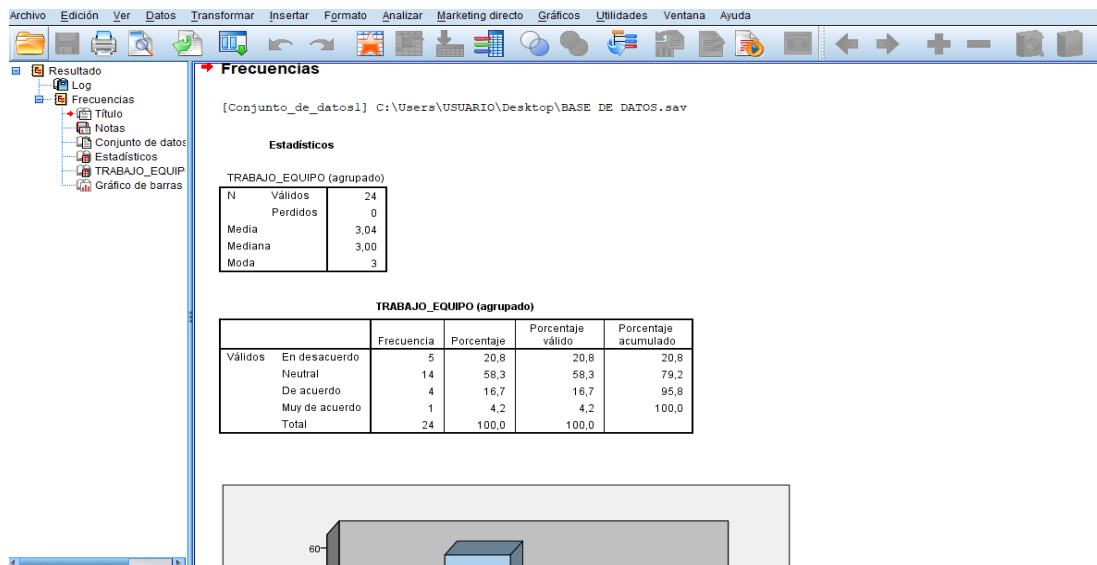
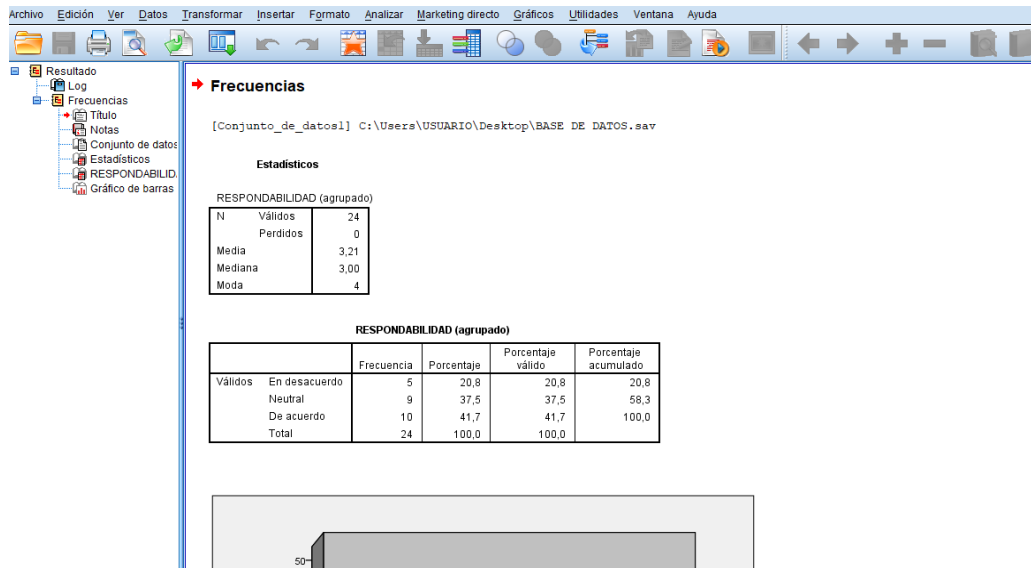


Tabla de frecuencia

**Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Muy en desacuerdo	2	8,3	8,3	8,3
En desacuerdo	4	16,7	16,7	25,0
Neutral	12	50,0	50,0	75,0
De acuerdo	4	16,7	16,7	91,7
Muy de acuerdo	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**A veces quiero dar de mí mismo una imagen distinta de la realidad, para caer bien y ser interesante ante los ojos de los demás**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Muy en desacuerdo	11	45,8	45,8	45,8
En desacuerdo	9	37,5	37,5	83,3
De acuerdo	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

**En algunas ocasiones siento que mis conocimientos son superiores a los demás.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Muy en desacuerdo	5	20,8	20,8	20,8
En desacuerdo	5	20,8	20,8	41,7
Neutral	6	25,0	25,0	66,7
De acuerdo	6	25,0	25,0	91,7
Total	22	91,7	91,7	

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ESTILOS_LI ERAZGO	LIDERAZGO_A UTOCRATICO	LIDERAZGO_D EMOCRATICO	LIDERAZG O LIBERAL	AUTOC
1	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	
2	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4
5	3	3	4	3	3	5	2	4	3	4	3	4
6	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3
7	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4
8	1	3	4	3	2	3	5	3	2	3	4	4
9	4	2	5	3	4	4	3	5	3	3	4	4
10	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
11	3	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4
12	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
13	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14	4	5	5	3	5	5	4	5	4	2	4	5
15	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3
16	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
17	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4
18	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4
19	2	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	4
20	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5
21	3	5	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3
22	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3

Vista de datos Vista de variables

utilidad Log

Frecuencias

- Título
- Notas
- Conjunto de datos activo
- Estadísticos
- Tabla de frecuencia
- Gráfico de barras

**LIDERAZGO\_AUTOCRATICO (agrupado)**

Válidos	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	6	25,0	25,0	25,0
	AVECES	14	58,3	58,3	83,3
	CASI SIEMPRE	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**LIDERAZGO\_DEMOCRATICO (agrupado)**

Válidos	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	AVECES	10	41,7	41,7	41,7
	CASI SIEMPRE	10	41,7	41,7	83,3
	SIEMPRE	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**LIDERAZGO\_LIBERAL (agrupado)**

Válidos	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	AVECES	5	20,8	20,8	20,8
	CASI SIEMPRE	13	54,2	54,2	75,0
	SIEMPRE	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Gráfico de barras**

Tabla de frecuencia

**¿Desarrolla un sentido de autoritarismo en la institución que es asumido y sentido por los alumnos?**

Válidos	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	12	50,0	50,0	50,0
	AVECES	9	37,5	37,5	87,5
	CASI SIEMPRE	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**¿Su comportamiento actual es riguroso, estricto y siempre controla la conducta de sus estudiantes?**

Válidos	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	10	41,7	41,7	41,7
	AVECES	7	29,2	29,2	70,8
	CASI SIEMPRE	5	20,8	20,8	91,7
	SIEMPRE	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Suele tener claras las prioridades e inicia sus acciones, dirige y motiva a sus estudiantes.**

Válidos	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	3	12,5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	3	12,5	12,5	25,0
	AVECES	11	45,8	45,8	70,8

## Anexo 9: Consentimiento/Asentimiento Informado

	<b>UPLA</b> UNIVERSIDAD PRIVADA DEL ALCANTARAL	Facultad de Ciencias Administrativas y Contables	DECANATO
<i>"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"</i>			
Huancayo, octubre 14 de 2022			
<b>CARTA N° 048-V-D-FCAC-UPLA-2022</b>			
Señorita:			
JULON FAITAN, JENIFER IVON			
<b>Presente.-</b>			
<b>ASUNTO</b>	:	<b>COMUNICO AUTORIZACIÓN DE DECANATO PARA RECABAR INFORMACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS).</b>	
<b>REFERENCIA</b>	:	<b>SOLICITUD S/N.</b>	
De mi especial consideración:			
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, a la vez habiendo tomado conocimiento de su solicitud s/n de fecha 29.09.2022 remitida a este Decanato solicitando autorización para realizar trabajo de investigación para desarrollo la tesis denominado <b><u>"El Liderazgo en los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en una Universidad Privada, Huancayo-2022"</u></b> al respecto debo comunicarle que mi Despacho AUTORIZA lo solicitado, por lo que deberá presentar la presente Carta a fin de brindarle todas las facilidades <b><u>solo para recolección de datos.</u></b>			
Lo que comunico a su persona, para los fines que correspondan.			
Atentamente,			
			
 Dr. Wilber Gonzalo Vásquez Vásquez Decano de la Facultad CC.AA.CC			
WCV/tes WUC ( ) fides Archivo			
www.upla.edu.pe		Correo: decanato_fcac@upla.edu.pe   Telf: 964256166	

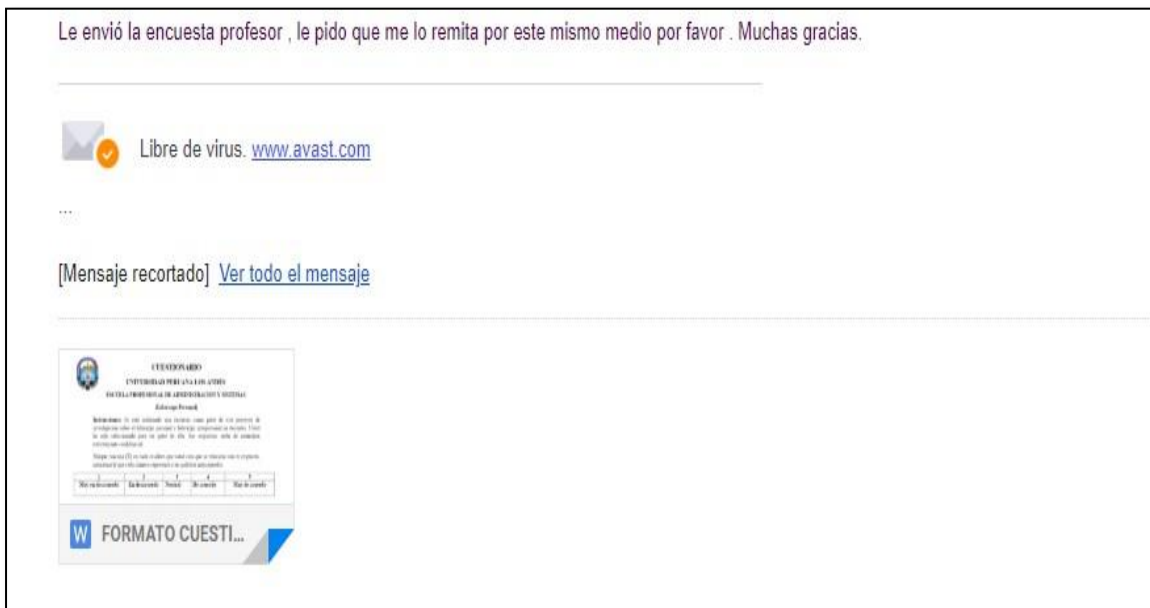


### Anexo 10: Información de participantes encuestados

DATOS DE PARTICIPANTES ENCUESTADOS						
ITEM	TITULO PROFESIONAL	CARRERA PROFESIONAL	PLAN	ASIGNATURA	CICLO	ALUMNOS MATRICULADOS
1	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	440
2	ECONOMISTA	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	GESTION DE PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA	10	30
3	CONTADORA PUBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	PERITAJE CONTABLE JUDICIAL	10	230
4	LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	GERENCIA ESTRATEGICA	10	280
5	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	440
6	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	GERENCIA ESTRATEGICA	10	280
7	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	440
8	CONTADOR PUBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	CONTABILIDAD ESPECIALIZADA	10	240
9	CONTADOR PUBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	SEMINARIO DE AUDITORIA FINANCIERA	10	120
10	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	440
11	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	COMERCIO EXTERIOR	10	230
12	INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	ESTRATEGIAS DE COMUNICACION EN REDES SOCIALES (CM)	10	60
13	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	COACHING EMPRESARIAL	10	120
14	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	440
15	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	GESTION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES	10	280
16	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	GERENCIA ESTRATEGICA	10	280
17	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PUBLICA	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	440
18	CONTADOR PÚBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	220
19	CONTADOR PÚBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	CONTABILIDAD ESPECIALIZADA	10	240
20	CONTADOR PÚBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	TALLER DE INVESTIGACION III	10	220
21	INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	ESTRATEGIAS DE COMUNICACION EN REDES SOCIALES (CM)	10	60
22	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	MERCADO DE VALORES Y SEGUROS	10	160
23	CONTADOR PUBLICO	CONTABILIDAD Y FINANZAS	2015	PLANEAMIENTO TRIBUTARIO	10	40
24	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACION Y SISTEMAS	2015	COACHING EMPRESARIAL	10	120

Fuente: Universidad Peruana Los Andes.

## Anexo 11: Fotos de la aplicación del instrumento.



**CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN** Recibidos X

**02-AS-LI-JENIFER IVON JULON PAITAN** (hace 1 día) ☆

Buenas tardes estimado profesor.

**Luis Carlos** 15:58 (hace 4 horas) ☆ ↩ ⋮  
para mí ▾

Hola Jenifer,

Comparto mis respuestas en el adjunto.

Saludos

xxx



**LUIS ALBERTO** 9:50 (hace 7 horas) ☆ ↩ ⋮  
para mí ▾

Buenos días, remito cuestionario desarrollado para los fines pertinentes.

Atte

Luis

xxx



↩ Responder 🔄 Reenviar