

Liderazgo en directivos de las Escuelas de Trabajo Social y Derecho de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho

Leadership in managers of the Professional Schools of Social Work and Law at the National University of San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho

María Margarita Velásquez Cangre^{1*}; William Armando Reyes Alva²; Jean Carlos Zapata Rojas³; Juan Fidel Zorrilla Velásquez⁴; Juan Pariona Cahuana¹

1 Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Portal Independencia N° 57, Huamanga, Ayacucho, Perú.

2 Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, La Libertad, Perú.

3 Universidad Privada Antenor Orrego, Av. América Sur N° 3145, Urb. Monserrate, Trujillo, La Libertad, Perú.

4 Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, Jr. Odilón Vega N° 135, Huanta, Ayacucho, Perú.

*Autor correspondiente: maria.velasquez@unsch.edu.pe (M. Velásquez).

Fecha de recepción: 16 07 2020. Fecha de aceptación: 13 08 2020.

RESUMEN

El logro de aprendizajes en estudiantes universitarios es el propósito esencial en la formación docente, y el liderazgo de los formadores es vital para afianzar el perfil profesional de los egresados, por lo que ha sido necesario organizar el presente estudio que tuvo como objetivo principal, determinar la diferencia en el tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019. El enfoque de investigación utilizado fue el mixto en razón que se ha organizado los resultados a nivel cuantitativo y cualitativo. La población y muestra estuvo conformada por 50 unidades de estudio, elegido mediante criterios probabilísticos. Las técnicas y los instrumentos utilizados en el recojo de la información fueron la encuesta y la entrevista. La principal conclusión afirma que no existe una significativa en el tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019.

Palabras clave: liderazgo; directivo; perfil; escuela profesional; universidad.

ABSTRACT

The achievement of learning in university students is the essential objective in teacher training, and the leadership of the trainers is vital to strengthen the professional profile of the graduates, so it has been necessary to organize this study whose main objective was to determine the difference in the type of leadership of the directors of the Professional Schools of Social Work and Law at the National University of San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho in 2019. The research approach used was the mixed one because it has been organized the results at a quantitative and qualitative level. The population and sample consisted of 50 study units, chosen using probabilistic criteria. The techniques and instruments used to collect the information were the survey and the interview. The main conclusion affirms that there is no significant in the type of leadership of the directors of the Professional Schools of Social Work and Law at the National University of San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho in 2019.

Keywords: leadership; executive; profile; professional school; university.

INTRODUCCIÓN

La mayoría de las organizaciones empresariales necesitan contar con personal idóneo y competente para mejorar los niveles de productividad, por lo que invierten una cantidad de dinero para gestionar y desarrollar las habilidades y competencias que caracterizan a los líderes, en ese sentido es imprescindible que se

incorporen en los currículos de las carreras profesionales contenidos directamente relacionados con el desarrollo del liderazgo (Jauregui, 2017).

Palacios (2016) sostiene que el liderazgo tiene su raíz etimológica en la lengua alemana, la misma que representaba o hacía mención a las personas que abrían camino en el bosque, es decir

aquellos guías que orientaban y promovían la marcha o el camino de las demás personas, significado que cobra vigencia en la actualidad, porque relaciona el término liderazgo con la capacidad que tienen las personas para persuadir a los demás a fin de perseguir y alcanzar el logro de objetivos comunes.

Los desafíos del liderazgo para quien conduce un equipo, caracterizado por su autonomía y motivación totalmente distintos a los que tiene que enfrentar quien tenga un grupo a su cargo y que sea inmaduro para realizar las labores, diferentes, pero difíciles, puesto que el nivel de dificultad no se centra los rasgos del grupo, sino en el potencial del líder para entender las necesidades del escenario y su disposición para adaptar el estilo pensado a esos requerimientos (Vandam, 2007).

Los errores de un liderazgo inapropiado repercuten en cifras que en circunstancias se interpretan a la ligera, pero que siempre significan algo con más sutileza como ocurre cuando una organización presenta un desempeño parecido al de su competidor, pero que en la práctica debiera dar mejores resultados, por el total de sus activos y su posición. El daño ocasionado puede ser grande a razón que la gente pierde sus trabajos por consecuencias de una reingeniería incompetente o a la presión que resulta de querer lograr un resultado dado (Kotter, 2000).

Zavaleta (2016) manifiesta que el líder muestra una fuerza de voluntad que contagia y motiva a todos los integrantes del grupo, razón por la cual los procesos de planificación lo caracterizan, evitando en todo momento la improvisación por lo que asegura que las metas y los objetivos grupales se alcancen en el tiempo y de la manera pre establecida.

El liderazgo transaccional expresa un intercambio que se da entre el líder y el seguidor. Los seguidores reciben algunos resultados positivos cuando su desempeño se conforma de acuerdo a los líderes, de alguna forma se cree un procedimiento de costo-beneficio, puesto se da cuando ellos trabajan según los anhelos de los líderes (Martínez, 2004); mientras que las teorías de liderazgo transformacional vaticinan un vínculo emocional de los seguidores al líder y un emocional y motivador movimiento de los seguidores como un efecto de la conducta del líder (Martínez, 2004). El liderazgo transaccional y transformacional desarrollan líderes activos. En cambio, el liderazgo *laissez faire* es contrario a los liderazgos transaccional y transformacional que es considerado extremadamente pasivo y que se caracteriza por la evasión a la toma de decisiones y la supervisión responsable, permite la inactividad antes que la reactividad o proactividad, que indica la ausencia en sí del mismo liderazgo. Usualmente se vincula negativamente con otros estilos de liderazgo más activos e indica la presencia de más indicadores

de desempeño en los colaboradores, lo cual a las claras señala que es un estilo inadecuado para la dirección de grupos de trabajo (Martínez, 2004).

Los directivos de las instituciones educativas requieren del perfeccionamiento del liderazgo para poder influenciar de manera consciente a los colaboradores que buscan cumplir con los objetivos establecidos en la unidad educativa. Los directores educativos deben enfrentar el devenir de modelos de dirección muy centralizados con sentido descentralizado y con una participación más activa: Hacer de la dirección una labor donde todos puedan verse reflejados a partir de las concepciones más generalizadas hasta la toma de decisiones estratégicas que inciden en forma directa en la proyección de la organización educativa y también en los educandos. El actual líder educativo debe ser el abanderado de las transformaciones que ocurren para acercar las decisiones elementales a la base, dar poder para recibir más poder, dando confianza y ganando autoridad con su comportamiento.

Rivera (2016) afirma que el liderazgo que ejercen los docentes universitarios es determinante en el logro de los aprendizajes, porque permite y asegura altos niveles de motivación, permitiendo que los estudiantes presten atención al desarrollo de las clases y sobre todo se muestren predispuestos para proponer iniciativas de cambio y transformación de la realidad en el que se desenvuelven.

Yepez (2016) señala que el saber profesional está directamente relacionado a la solvencia personal y profesional en el ejercicio práctico de la profesión, por lo que es necesario que en la formación de los estudiantes universitarios se garantice la efectividad del aprendizaje logrado. Jiménez (2016) agrega que la efectividad no solo considera el logro de los objetivos sino también la maximización de los recursos, en ese sentido es necesario que los docentes universitarios no solo se aboquen a la parte instructiva de la formación profesional sino también que intervengan en la parte formativa.

En estos últimos tiempos, las universidades de todos los países han sido objeto de cuestionamientos debido a la calidad de los profesionales que egresan de estas instituciones del nivel superior, haciendo énfasis en el logro de los aprendizajes de las diferentes materias que comprende el plan curricular de las carreras profesionales que ofrecen.

Salgado (2017) sostiene que como nunca las universidades de Latinoamérica tienen problemas para garantizar la calidad e idoneidad de los profesionales que forman, esto debido a muchos factores siendo el liderazgo de los docentes universitarios una de las aristas más complicadas y determinantes en este problema.

La falta de coherencia e idoneidad de la formación profesional universitaria refleja la crisis

institucionalizada que padece, por lo que, a nivel de todas las esferas del sistema educativo de los países, se vienen implementando una serie de cambios y políticas que necesariamente tienen que ver directamente con la idoneidad de la formación profesional.

En Colombia, el sistema educativo universitario como lo señala Cardona (2016) desde hace décadas se había dedicado a arropar intelectuales que a nivel teórico solo se dedicaban a la formación profesional, dejando de lado la investigación y la compenetración con la sociedad. En Argentina como producto de la investigación encargada a un grupo de intelectuales liderada por (Mendiola, 2016) se ha demostrado que el sistema universitario ha perdido vigencia, en la medida que se cuestiona la calidad de sus egresados, quienes en su vida universitaria no han podido satisfacer las exigencias curriculares, priorizando una educación netamente teórica, sin vínculo alguno con el desarrollo social. Esta misma realidad atraviesa nuestro país, en el que, según lo registrado en el portal de Ministerio de Educación, el 82% de los profesionales que egresan de las universidades estatales tienen dificultades para incorporarse al sistema laboral, debido a que no alcanzan a satisfacer las necesidades y requerimientos de las empresas e instituciones públicas y privadas. Otro aspecto esencial que debemos señalar en la realidad problemática es la carencia de liderazgo de los docentes que forman a los futuros profesionales, habiéndose convertido la mayoría de ellos en simples dadores de conocimientos, perjudicando de esta manera el desarrollo del pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.

En nuestra región contamos con la universidad pública cuya fundación se remonta al siglo XVII, y en el que parecer ser que el paso de los años no ha logrado transformar los procesos de formación profesional porque aún persisten prácticas pedagógicas que limitan el desarrollo de la capacidad crítica, la creatividad, el pensamiento cuestionador y sobre todo el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo.

En ese sentido se ha podido observar en el área de estudio las limitaciones en el logro de aprendizajes por parte de los estudiantes, debido esencialmente al trabajo didáctico que ejerce el docente en aula, quien se ha convertido en un profesional que solo se limita a realizar su trabajo académico, dejando de lado la formación valorativa de los estudiantes, quienes no encuentran un referente, un líder, que los acoja en el seno de la ciencia, la tecnología y el aprecio por la cultura.

El marco normativo peruano que regula el desarrollo del trabajo de investigación se ciñe a los dispositivos legales que La Nueva Ley Universitaria establece para el ejercicio de la docencia universitaria (Ley N° 30220).

El trabajo se justifica principalmente porque tiene relevancia social porque aborda una

problemática que aqueja a toda la comunidad universitaria, en la medida que se preocupa por proporcionar información que debe servir para reorientar la práctica educativa, beneficiando de sobre manera a toda la comunidad universitaria y a la población en general. Además, el objetivo es determinar la diferencia en el tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se utilizó el método deductivo para el caso de la parte cuantitativa y el descriptivo-interpretativo para el caso de la parte cualitativa. Además, se utilizó el diseño mixto tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1
Variables, operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores
Tipo de liderazgo	Transformacional	Expectativas
		Percepciones
		Motivaciones
	Transaccional	Premios
		Castigos
		Laissez faire
		Liberal
		Pasivo

Población y muestra

La población y muestra está conformada por Docentes de las Escuelas Profesionales de Servicio Social y de Derecho de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en el 2019 (Tabla 2).

Tabla 2
Población y muestra

Escuela Profesional	Hombre	Mujer	Total
Servicio Social	7	13	20
Derecho	19	11	30
Total	26	14	50

Técnicas

Se utilizó la encuesta, para el caso de los resultados del tipo cuantitativo y la entrevista para el caso del análisis cualitativo.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario (Anexo 1, análisis cuantitativo) que consiste en 44 ítems que se reparten en las 3 dimensiones aplicada a los 50 docentes y, la guía de entrevista (análisis cualitativo) consistente en 18 preguntas en 5 marcos o campos aplicadas a 10 directivos. Docentes y directivos de las escuelas profesionales y universidad indicadas previamente.

Validez

Se aplicó la técnica de Juicio de Expertos y el cálculo y estimación del estadígrafo denominado la R de Pearson.

Confiabilidad

Se utilizó el método de las dos mitades y fue aplicada a 44 elementos con iguales características de la población, el instrumento se sometió a la

prueba de confiabilidad. Se obtuvo un coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,988 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow arrojó al Instrumento utilizado (longitud igual y desigual) = 0,988. Así, el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0,949.

Métodos de análisis

Se empleó el SPSS versión 24 y el análisis estadístico comprendió los procesos de estimación descriptiva e inferencial la misma que demanda el uso y elaboración de técnicas y herramientas estadísticas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cuantitativos

En la Tabla 3 se aprecia el estadístico de Shapiro-Wilk para medir el tipo de liderazgo en los directivos de la Escuela Profesional de Trabajo Social (0,298) y de la Escuela Profesional de Derecho (0,632), ambas escuelas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019, en la que el nivel de significancia es mayor al 0,05 por lo que se asume que la distribución se ajusta a la curva normal, por lo tanto para la prueba de hipótesis se usará el estadístico prueba "+" para muestras independientes.

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto al tipo de liderazgo transformacional en los directivos de la Escuela Profesional de Trabajo Social, en la que el número de encuestados fue de 20 encontrándose un promedio de 80,3500 puntos con una desviación estándar de 10,17880 y un error estándar para la media de 2,27605, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 30 encuestados de la Escuela Profesional de Derecho, el cual es mayor y consta de 81,4333 con una dispersión menor de 9,27988 y un error estándar para la media de 1,69427 (Anexo 2a).

El estadístico de Levene (0,527) asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,471. Asimismo, se encuentra el estadístico $t = -0,389$ determinando que no existen una diferencia significativa en el tipo de liderazgo transformacional en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019 (Anexo 2b).

Romero (2017) determinó que, existía correlación directa y significativa entre el Liderazgo de

los docentes universitarios y el logro de los aprendizajes ($\tau_b=0.485$) por lo que se pudo inferir que el liderazgo de los docentes era esencial en el proceso de enseñanza y aprendizaje de cualquier materia, por lo que era necesario reorientar el trabajo docente en el aula. Los estudiantes universitarios estaban en una etapa de formación profesional que requería la toma de posturas ideológicas y posiciones teóricas, que requerían de referentes y líderes, por lo que los docentes universitarios debían de asumir este rol que permita mejorar los criterios cognitivos críticos y reflexivos, asegurando de esta manera la formación de un profesional con pensamiento crítico y creativo, capaz de proponer iniciativas para mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de nuestro compatriotas. Al efectuar un análisis de este resultado se puede entender que dentro de éste lleva una nueva interpretación de cambio que deben buscar los docentes o directivos de instituciones superiores educativas, lo que se enmarca dentro de un estilo de liderazgo transformador tal como se pretende identificar en este estudio. Se aprecia la necesidad imperiosa de generar en los estudiantes una nueva visión que pretenda no solo estancarse en lo teórico, sino como agentes actores de esa transformación.

Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto al tipo de liderazgo transaccional en los directivos de la Escuela Profesional de Trabajo Social, en la que el número de encuestados fue de 20 encontrándose un promedio de 31,9000 puntos con una desviación estándar de 3,37015 y un error estándar para la media de 0,75359, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 30 encuestados de la Escuela Profesional de Derecho, el cual es mayor y consta de 32,0333 con una dispersión similar a la anterior de 3,37826 y un error estándar para la media de 0,61678 (Anexo 3a).

El estadístico de Levene (0,065) asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,801. Asimismo, se encuentra el estadístico $t = -0,137$ que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0,892. Concluyendo que no existe una diferencia significativa en el tipo de liderazgo transaccional en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019 (Anexo 3b).

Tabla 3

Análisis de normalidad del tipo de liderazgo en los directivos de la Escuela Profesional de Trabajo Social y de la Escuela Profesional de Derecho

	Escuelas Profesionales	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales	Escuela Profesional de Trabajo Social	,140	20	,200*	,945	20	,298
	Escuela Profesional de Derecho	,077	30	,200*	,973	30	,632

Ortega (2016) determinó que existía correlación directa moderada entre el Liderazgo de los docentes universitarios y la calidad de la formación profesional ($\rho=0.849$; $p_valor=0.00$) por lo que se pudo inferir que en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje favorecía bastante el liderazgo que asume el docente en el aula, porque esta condiciona los niveles de motivación y atención de los estudiantes; se mencionó que muchos docentes solo se limitan a cumplir el papel de quienes proporcionan información, mostrando poco interés en asuntos que compete a la formación de los estudiantes, lo que genera que no se tengan referentes de liderazgo por lo que los estudiantes pocas veces recurren a consultar aspectos que tienen que ver con el desarrollo personal y profesional de su formación. Al interpretar esta conclusión, se nota que solo hay un objetivo a cumplir y que se limita al desempeño de las funciones en el aula. Esto es un claro ejemplo estilo de liderazgo transaccional y que al ser contratado con el presente estudio se observa que no hay diferencia entre las escuelas profesionales que deciden solo centrarse en el aspecto de instrucción y cumplimiento de roles y no ir más allá eso, a pesar que los estudiantes lo deseen. Los estadísticos para la puntuación obtenida respecto al tipo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de la Escuela Profesional de Trabajo Social, en la que el número de encuestados fue de 20 encontrándose un promedio de 65,0000 puntos con una desviación estándar de 9,52006 y un error estándar para la media de 2,12875, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 30 encuestados de la Escuela Profesional de Derecho, el cual es mayor y consta de 66,0333 puntos con una dispersión menor que la anterior de 8,45876 y un error estándar para la media de 1,54435 (Anexo 4a).

El estadístico de Levene (0,679) asume varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,414. Asimismo se encuentra el estadístico $t = -0,402$ que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0,689. Concluyendo que no existe una diferencia significativa en el tipo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019 (Anexo 4b).

Zapata (2018) concluyó que el liderazgo docente influye en muchos aspectos del desarrollo académico universitario, porque predispone los

niveles de motivación en los estudiantes hacia el desarrollo de la clase, pero que en la realidad y en la mayoría de los casos, los docentes universitarios no ejercen el liderazgo que los estudiantes demandan, debido a un desinterés que demuestran y que limita el desarrollo de su propio desempeño profesional así como el de la consolidación de perfil profesional de los estudiantes. Al analizar este resultado que en el fondo expresa un claro estilo de liderazgo laissez-faire por el desinterés expresado en la práctica y que no conduce a un progreso significativo del estudiante. Esto mismo, puede observarse con el presente estudio que indica que no existe una diferencia significativa de los estilos de liderazgo de este tipo aplicados en las escuelas profesionales señaladas, pero que se consideran al final en el orden de estilos deseados.

Ahora, al hacer una comparación global entre las hipótesis específicas del presente estudio, se puede evidenciar que arrojaron resultados de rechazo a las formulaciones planteadas por el investigador respecto a los tipos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire; y terminan por aceptarse las hipótesis nulas en todos los casos. Siendo así que estos rechazos se hicieron efectivos con los niveles de significancia de: 0,699 (transformacional); 0,892; (transaccional) y; 0,689 (laissez faire). De aquí se desprende que el mayor nivel alcanzado en tipo de liderazgo transaccional sugiere que hay mayor predisposición al empleo de premios y sanciones por el desempeño de su trabajo, lo que induce a pensar que cada quien es valorado por el tipo de acciones que realiza aunque no se favorezca la innovación; asimismo se aprecia que los menores niveles se muestran en los otros tipos de liderazgo (laissez faire y transformacional), lo que indica que hay menores apegos en la forma de no ejercer un liderazgo como debiera ser y simplemente dejar que ocurra lo que sea entre la masa directriz, así como el de generar un cambio en la perspectiva de enfocar el panorama presentado estimulando la creatividad. En la Tabla 4 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto al tipo de liderazgo en los directivos de la Escuela Profesional de Trabajo Social, en la que el número de encuestados fue de 20 encontrándose un promedio de 177,250 puntos con una desviación estándar de 22,73156 a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 30 encuestados de la Escuela Profesional de Derecho, el cual es mayor y consta de 179,500 puntos con una dispersión menor que la anterior de 20,59754.

Tabla 4

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto el tipo de liderazgo en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019

	Escuelas Profesionales	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales	Escuela Profesional de Trabajo Social	20	177,250	22,73156	5,08293
	Escuela Profesional de Derecho	30	179,500	20,59754	3,76058

Tabla 5
Estadístico "t" para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales	Se asumen varianzas iguales	,572	,453	-,363	48	,718	-2,25000	6,19717	-14,71025	10,21025
	No se asumen varianzas iguales			-	38,028	,724	-2,25000	6,32283	-15,04959	10,54959

En la Tabla 5 se encuentra el estadístico de Levene (0,572) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,453. Asimismo, se encuentra el estadístico $t = -0,363$ que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0,718. Concluyendo que no existe una diferencia significativa en el tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019. Es decir, que entre estas dos escuelas profesionales no hay una diferencia relevante entre los tipos de liderazgo en los directivos y la razón que explique el resultado es probable que provenga por el hecho de pertenecer a una misma universidad de la Región de Ayacucho en un mismo período.

Luján y Olivares (2018) determinó que existía un alto grado de relación entre liderazgo directivo y desempeño docente; que la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión pedagógica del desempeño docente es alta y; que la relación entre el liderazgo directivo y la dimensión cultural del desempeño docente es alta. Al comparar estos resultados con el actual estudio, se corrobora la existencia de una relación directa entre el estilo de liderazgo empleado con la función pedagógica o docente desarrollada en las instituciones.

A su vez, Jaime (2015) concluyo que los docentes y directivos autopercibían la presencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo/evitador; siendo los estudiantes quienes percibían esa presencia de tales liderazgos, en el mismo orden. Al establecer un estudio análisis comparativo con este estudio, se corrobora la incidencia e importancia de estos tres estilos de liderazgo mencionados en el momento actual y que son aplicados en universidades o centros de educación superior.

Cualitativos

Marco Normativo

La docencia universitaria existente no está adecuada a la realidad nacional ni regional ni local, aunque hay desconocimiento de la ley universitaria en sus aspectos principales y que ésta vulnera derechos. El liderazgo directivo no está garantizado y que se da más por la presencia

del organigrama, precisando que los docentes no solo deben dirigir sino también para tomar decisiones y que la normativa habla sobre gerencia y administración. Además, los trabajadores (directivos y subordinados) no están conformes con las normativas existentes.

Ávila (2017) argumentaba que el liderazgo del docente universitario es una necesidad, porque los procesos formativos del futuro profesional necesitan y demandan personas que tengan la capacidad de organizar y dirigir a un grupo de personas que tengan ideales y propósitos comunes, por lo que es fundamental. Así pues, es evidente que siendo muy importante el liderazgo directivo en el terreno académico universitario, éste no sea vea garantizado en el ámbito del estudio realizado, y que no sea el apropiado para desarrollarlo según el marco normativo vigente.

Marco Referencial

Hay conformidad en que las investigaciones previas de otras realidades sirven como parámetros de liderazgos, pero deben adecuarse al medio tratado y creen apropiado la formación de una cultura de liderazgo en instituciones educativas públicas. Además, el liderazgo que impera en las organizaciones educativas públicas no es mejor a la que muestran las entidades privadas dado que todo es burocrático aunque es más democrático a diferencia de aquellas donde es más por conveniencia y que el estilo de liderazgo debe ser reestructurado para hacerlo más adecuado al escenario nacional, debiendo ser más proactivo y participativo. Antunez, (2016) sostenía que el liderazgo es la capacidad que tienen las personas para influir en los demás, potenciando sus habilidades individuales para el beneficio de todo el grupo, por lo que resulta importante que los docentes universitarios lo desarrollen de forma conveniente. Esto conlleva a reforzar la idea que siendo el liderazgo tan necesario en la vida universitaria, ésta debe ser reforzada en todas las instituciones de este tipo, sean públicas o privadas, para que haga más propicio el desarrollo de todos los agentes involucrados en el sistema.

Marco Teórico

El conocimiento científico debe ser aplicado a casos de liderazgo incidiendo principalmente en temas de materialismo histórico, dialectico y

filosófico y ser impartido en todos los niveles; el enfoque situacional participa del liderazgo de instituciones públicas de diversa forma y que se usa para conocer la situación del estudiante, de la institución, siendo directo y no estático, buscando ser proactivo, sociable y teniendo ascendencia. Asimismo, el enfoque transformacional es familiar, muy teórico y que se centra en el bienestar general, apartando intereses particulares, siendo un estilo de gestión.

Villanueva (2017) argumenta que se relaciona con liderazgo a la persona que es capaz de lograr que un grupo de seguidores alcance y logren satisfacer las necesidades grupales, por lo que se menciona que este término es diferente al de jefe, porque el líder busca sacar lo mejor de las personas, procurando satisfacer sus necesidades y expectativas, por lo que se relaciona con afán de servicio. Asimismo, Salcedo (2018) precisa que los líderes transformacionales realizan acciones que conciernen a delegar poder a sus seguidores que en lo suyo propio. Desean que sus subordinados sean más independientes con ellos y que refuercen su autoconfianza; además, aparte de no dejar de lado los resultados a lograr, se dedican a amoldar los intereses de los colaboradores con el de la organización, promoviendo unas condiciones de trabajo de atracción para la masa laboral. Crean el medio para que los colaboradores den lo mejor, siendo sus cualidades más relevantes, además de saber negociar y controlar los resultados, la facultad de poder crear una visión atractiva y comunicarla de forma tajante y con ilusión. Son capaces de persuadir a sus seguidores de que deseen lo que ellos deseen y para lograrlo hacen que sus colaboradores sean conscientes de la relevancia de su aporte en el plan que integran y de cómo lograr buenos estándares del desempeño, estando lejos de sus intereses individuales. Estas acotaciones, sobre liderazgo y de manera específica sobre el de tipo transformacional, se corroboran exactamente con las especificaciones específicas necesarias para ser considerado como el estilo más adecuado a implementar en la gestión de instituciones educativas de orden superior como son las universidades, sean de carácter público o privado.

Marco Conceptual

Las escuelas profesionales no cuentan con un historial actualizado y ordenado y que la información psicológica solo se da al momento de ingreso a la universidad; la existencia de estilos de liderazgo antagónicos entre escuelas, pues en Trabajo Social prevalece el estilo autoritario y Derecho es evidente el estilo democrático. El estilo de liderazgo empleado no fomenta el desempeño de las labores de los colaboradores en las escuelas indicadas, dado que se requiere mayor tolerancia y mayor interés en los temas y; que no hay respeto a la carrera profesional, nivel de cargo y estilo de liderazgo, ya que éste

solo existe por el organigrama, pero no como líder, primando la antigüedad y prevaleciendo el miedo, subordinación y hasta envidia.

Sánchez (2016) decía que la presencia del líder en las instituciones educativas del nivel superior era importante, porque permitía garantizar que los estudiantes tengan referentes para emular, tratando en lo posible de nutrirse de las enseñanzas y los consejos que estos puedan brindar a sus estudiantes, permitiendo de esta manera que el desarrollo personal y profesional de estos sea el más adecuado y represente el mejor logro alcanzado en su formación profesional. Ante esta afirmación que pone en relieve la imperiosa necesidad de contar con un liderazgo en instituciones académicas superiores, se puede evidenciar que en las escuelas profesionales tratadas no se cumple en sí con este propósito señalado, tal como lo que debe significar la presencia de un líder, sino más bien llevados a ocupar los cargos o responsabilidades por otros criterios que no se ciñen precisamente a lo deseado.

Marco Filosófico

La esencia filosófica en la universidad como organización pública no está presente, no está priorizado o pasa desapercibida porque es muy teórico. Entonces, se considera analizar este estudio bajo la corriente filosófica basado en el método fenomenológico, que es una corriente que pretende comprender e interpretar la realidad a partir de la experiencia de las personas, siendo éstas de naturaleza altruista. Así, Ferrater (2015) afirma que el método fenomenológico constituye o comprende una forma particular de interpretar la realidad, por lo que, en base a las experiencias vividas por la persona, se configura la explicación de la realidad; en ese sentido, el liderazgo de los docentes se valora y aprecia con mejor criterio cuando se manifiesta y expresa los sentimientos, temores y expectativas que vivencia el mismo docente en el desarrollo o ejercicio del liderazgo.

CONCLUSIONES

Cuantitativamente no existe una significativa en el tipo de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019 y; como secundarios, no existen diferencias significativas en los tipos de liderazgo transformacional, transaccional y de *laissez-faire* en los mismos directivos de las mismas escuelas profesionales de la universidad en aquel año. Todo esto es evidenciado por similares interpretaciones de cambio del medio, sistemas de premios y castigos e impartimiento de liderazgo pasivo.

Cualitativamente no existe diferencia en el nivel de conocimientos de los tipos de liderazgo de los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga -

Me ayuda a mejorar mis capacidades					
Liderazgo transaccional					
Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.					
Personaliza responsabilidades cuando se fijan los objetivos.					
Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivo.					
Expresa su satisfacción cuando yo cumpla las expectativas.					
Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares).					
Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.					
Hace un seguimiento de los errores detectados.					
Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
Liderazgo Laissez Faire					
Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
Presenta una convincente visión del futuro					
Evita involucrarse cuando surgen temas importantes					
Está ausente cuando se le necesita.					
Evita tomar decisiones.					
Se demora en responder los temas urgentes.					
No interviene hasta que los problemas se agravan					
Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto.					
Aumenta mis deseos de tener éxito.					
Incrementa mi esfuerzo y motivación.					
Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.					
Demuestra su autoridad.					
Consigue que la organización sea eficiente.					
Lidera un grupo que es efectivo.					
Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias.					
Trabaja conmigo de una forma satisfactoria.					

Anexo 2a

Tabla 3a. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto el tipo de liderazgo transformacional en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019

	Escuelas Profesionales	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Liderazgo transformacional de los directivos de las Escuelas Profesionales	Escuela Profesional de Trabajo Social	20	80,3500	10,17880	2,27605
	Escuela Profesional de Derecho	30	81,4333	9,27988	1,69427

Fuente: Base de datos Anexo 1

Anexo 2b

Tabla 3b. Estadístico "t" para muestras independientes del liderazgo transformacional de ambas escuelas profesionales

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Liderazgo transformacional de los directivos de las Escuelas Profesionales	Se asumen varianzas iguales	,527	,471	-,389	48	,699	-1,08333	2,78448	-6,68191	4,51524
	No se asumen varianzas iguales			-,382	38,205	,705	-1,08333	2,83742	-6,82637	4,65971

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

Anexo 3a

Tabla 3c. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto el tipo de liderazgo transaccional en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019

	Escuelas Profesionales	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Liderazgo transaccional de los directivos de las Escuelas Profesionales	Escuela Profesional de Trabajo Social	20	31,9000	3,37015	,75359
	Escuela Profesional de Derecho	30	32,0333	3,37826	,61678

Fuente: Base de datos Anexo 1

Anexo 3b

Tabla 3d. Estadístico "t" para muestras independientes del liderazgo transaccional de ambas escuelas profesionales

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior		
Liderazgo transaccional de los directivos de las Escuelas Profesionales	Se asumen varianzas iguales	,065	,801	-,137	48	,892	-,13333	,97429	-2,09228	1,82561	
	No se asumen varianzas iguales			-,137	40,944	,892	-,13333	,97382	-2,10007	1,83341	

Anexo 4a

Tabla 3e. Estadísticos para la puntuación obtenida respecto el tipo de liderazgo Laissez Faire en los directivos de las Escuelas Profesionales de Trabajo Social y de Derecho en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga - Ayacucho en el año 2019.

Escuelas Profesionales		N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Liderazgo Laissez Faire de los directivos de las Escuelas Profesionales de la Universidad	Escuela Profesional de Trabajo Social	20	65,0000	9,52006	2,12875
	Escuela Profesional de Derecho	30	66,0333	8,45876	1,54435

Fuente: Base de datos Anexo 1

Anexo 4b

Tabla 3f. Estadístico "t" para muestras independientes del liderazgo laissez-faire de ambas escuelas profesionales

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior		
Liderazgo Laissez Faire de los directivos de las Escuelas Profesionales	Se asumen varianzas iguales	,679	,414	-,402	48	,689	-1,03333	2,56748	-6,19560	4,12893	
	No se asumen varianzas iguales			-,393	37,464	,697	-1,03333	2,62994	-6,35988	4,29321	

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows