



Horizonte de la Ciencia
ISSN: 2413-936X
horizontedelaciencia@uncp.edu.pe
Universidad Nacional del Centro del Perú
Perú

Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios

Lázaro Hernández, Héctor Miguel; Hernández Romero, Gladys

Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios

Horizonte de la Ciencia, vol. 10, núm. 18, 2020

Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú

DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.404>

Los autores otorgan el permiso a compartir y usar su trabajo manteniendo la autoría del mismo.
Atribución no comercial (CC BY-NC) 4.0

Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios

Professors leaderships' from university student's perspective

Liderança docente na perspectiva de estudantes universitários

Amawtap umakaynin hatun yachaywasip munaynikunachu

JEBAMENTSIRORI OBAMETANTSINKARI PAJENKANTANTATSIRI YOMETANTSI

IROPEROTANTYARI ÑANATATSINKARI UNIVERSITARIOS

Kengagantsi kaninara ikomantagetaigagani sangenaigatsi jitaigacha universitários

Héctor Miguel Lázaro Hernández Datos de los autores

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Hmhernandez.hmlt@gmail.com

 <http://orcid.org/0000-0001-8440-5838>

DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.404>

Gladys Hernández Romero

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

gladiolita6@hotmail.com

 <http://orcid.org/0000-0002-9045-2937>

Recepción: 14 Junio 2019

Aprobación: 20 Agosto 2019

Recepción: 14 Junio 2019

Aprobación: 20 Agosto 2019

RESUMEN:

Este trabajo tiene como objetivo, exponer el papel que juega el liderazgo docente en la formación de los futuros profesionistas, y conocer las distintas formas en que el profesorado ejerce el liderazgo frente a la comunidad estudiantil. La investigación que nos ocupa se realizó en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. El estudio implementado fue empírico y se basó en una muestra intencional o de conveniencia de 107 estudiantes pertenecientes a las licenciaturas en Mercadotecnia y Contabilidad Pública. Los resultados muestran que prevalece un liderazgo democrático.

PALABRAS CLAVE: Institución de Educación Superior, profesores, modelo a seguir, dirigente, Hatun yachaywasi kaynin, amawtakuna, likanap, ñaawpaliy, akametyatsirori ñanatatsineri, kenkitsashiriantsi kematyaperoterone, amakobentsirori abisatsiri aipatyaki, Ogomentotsipongo irasi tsongagetiro isangenare, ogomeantaigatsi, iragiate ira pinkatsaripage.

ABSTRACT:

This work has as objective, to exhibit the role professors leaderships' plays in academic education of future professionals, and to know the different ways professors perform leadership over student community. This investigation was carried out in Universidad Juárez Autónoma de Tabasco's business division. The implemented survey was empirical and based on a purposeful or convenience sample of 107 students belonging to Marketing and public accounting degree. The results reveal that a democratic leadership prevails.

KEYWORDS: Institute for higher education, professors, model to follow, leader.

NOTAS DE AUTOR

Datos de los autores Héctor Miguel Lázaro Hernández. Estudiante de la licenciatura en Mercadotecnia

Gladys Hernández Romero. Licenciada en Educación con especialidad en Ciencias Sociales. Maestra y Doctora en Educación. Profesora de tiempo completo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, impartiendo clases en licenciatura, maestría y doctorado. Miembro del Sistema Estatal de Investigadores, desde el 2012. Candidata al SNI (Sistema Nacional de Investigadores) durante el periodo 2020-2022.

Hmhernandez.hmlt@gmail.com

RESUMO:

Este trabalho tem como objetivo expor o papel que desempenha a liderança docente na formação dos futuros profissionais e conhecer as diferentes maneiras pelas quais os professores exercem liderança perante a comunidade estudantil. A pesquisa em questão foi realizada na Divisão Acadêmica de Ciências Econômicas Administrativas da Universidade Juárez Autónoma de Tabasco. O estudo implementado foi empírico e baseou-se em uma amostra intencional ou de conveniência de 107 alunos pertencentes às licenciaturas em Marketing e Contabilidade Pública. Os resultados mostram que prevalece uma liderança democrática.

PALAVRAS-CHAVE: Instituição de Ensino Superior, professores, modelo a seguir, dirigente.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las Instituciones de Educación Superior están urgidas a mantener un equilibrio entre los procesos de enseñanza y de aprendizaje, equilibrio que fructificará en los resultados obtenidos cuando los actuales estudiantes egresen.

En este tenor, son los maestros quienes tienen un papel imprescindible en la pirámide educativa al orientar y apoyar a sus alumnos en la mejora de su calidad de vida.

Calidad que se logrará por medio de una preparación integral que incluya aspectos intelectuales y morales, siendo el profesor quien juega el rol de guía educativo, porque es un factor crucial en el fortalecimiento del aprendizaje, basándose en los métodos más adecuados de enseñanza, dependiendo de la asignatura que tenga a su cargo. Él será quien los apoye académicamente a lograr sus objetivos en la búsqueda del éxito.

De ahí la importancia del liderazgo que se puede definir como un proceso de influencia: el que la ejerce y los sujetos a ella, refiriéndose al líder y a los seguidores. Influenciar a los demás implica producir algún cambio entre los aprendices, ya sea la motivación, la competencia, el carácter, entre otros, provocados por las acciones del líder (Vázquez, Bernal y Liesa, 2014, p. 81).

Intentar predecir la eficacia del liderazgo en los diferentes contextos no es tarea fácil, debido a su complejidad, ya que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gente dice y hace; viene dado de adentro hacia fuera y se alimenta día a día de las interacciones productivas que emergen de la trama relacional de la institución y que a su vez interviene directamente al ser humano. (González y González, 2008, p.37)

Lowney (2004, p.16) señala que "...el líder determina adonde necesitamos ir, nos indica el camino acertado, nos convence que es preciso ir para allá y nos conduce a través de los obstáculos que nos separa de la tierra prometida"

Por lo anterior, se afirma que los docentes son agentes esenciales en el crecimiento académico, ético y social del estudiante. Los estilos de liderazgo docente tienen distintos niveles de impacto que van desde lograr el aprendizaje eficaz hasta dejar que el grupo se encamine de manera autónoma, habiendo completa libertad en la toma de decisiones.

DESARROLLO

Para mejorar la calidad educativa existen muchas estrategias, de entre ellas sobresale la que consiste en formar profesionistas y profesionales íntegros, con valores éticos y morales que favorezcan la mejora de la sociedad, logrando de esta forma un impacto positivo en la vida de cada uno de sus integrantes.

Hoy en día la educación superior juega un papel imprescindible en el crecimiento económico y desarrollo de un país y es responsable de formar profesionistas altamente competitivos para afrontar los problemas que actualmente se encuentran en la sociedad, recordemos que "Las universidades públicas... son las instituciones en las que se forman personas y se realiza la mayor parte de la investigación y el desarrollo científico y tecnológico de cada país." (Moreno-Brid y Ruiz-Nápoles, 2010, p. 173). Rodríguez, Cárdenas y Campos

consideran que “...los desafíos para el desarrollo a nivel país, ha situado la atención en el sistema educativo como parte de las soluciones a las tensiones sociales, políticas y económicas existentes” (2011, p.45).

Por su parte Angulo y Valqui (2013, p.11), señalan que el sistema educativo se encuentra en un momento de contextualización a fin de que responda a las necesidades de una sociedad en constante cambio.

El liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional. Desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y ambiente escolar. (Pont, Nusche y Moorman, 2008).

Cualquier docente o estudiante de hoy se desenvuelve en un entorno cultural en el que están presentes temas de “liderazgo”, “llamados a ser líderes”, y “liderar”, desde la escuela hasta las altas esferas de la vida social, política e internacional. Estas nociones se viven y se sienten en todos los ámbitos de la vida, por ende, el mundo de la educación no puede estar exento de tocar el tema con una mirada amplia y crítica. (Bonnet, 2016, p. 143)

El perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión docente, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas. Su rol vendrá enmarcado en un modelo sistémico e interdisciplinar, donde la docencia, la investigación, su saber, saber hacer y querer hacer conformarán su acción educativa. (Bozu y Herrera 2009 p. 90)

En la era del conocimiento, el docente controla los procesos de enseñanza, asumiendo el rol de líder y el estilo de liderazgo que adopte puede influir en el aprendizaje, emociones y actitudes de sus estudiantes, el profesor dentro del grupo y fuera de él es un líder, “...y la opinión de un líder tiene una importancia muy especial y que su modo de interpretar, dar sentido y reaccionar emocionalmente ante una determinada situación, lo convierte en el principal gestor...” (Goleman, Boyatzis y Mckee, 2016), esto quiere decir que el rol que el docente juega llega a ser en algunos casos, protagónico.

Drucker (1989) en Aguilar y Morales (2015) refiere que los líderes eficaces son capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores, así mismo se espera que los directivos y los miembros que ocupan puestos de responsabilidad sobre otros individuos en una organización. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo implica funciones de dirección, de mando y de responsabilidad. (p.83).

Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada, en la cual no sólo se puede asumir un papel de espectador, dejando que las cosas pasen, sino debe ser un ente participativo, activo, del proceso, y eso sólo se logra en la medida que el líder maneje adecuadamente un liderazgo eficiente en la dinámica de su desempeño laboral (González y González, 2008, p.38).

Para que un líder alcance su éxito debe contar con estrategias de motivación las cuales aporten a sus seguidores un buen motivo para contribuir y llegar al logro de los objetivos.

Entonces, el docente deberá ejercer un liderazgo efectivo a través de la motivación, para administrar eficazmente su rol académico, con lo cual, sus estudiantes se conviertan en seguidores de sus conocimientos, altamente motivados, de manera que alcancen satisfacer sus deseos y necesidades. (Alvarado, Prieto y Betancourt, 2009, p.3).

González y González (2016, p. 38) señalan que el líder tiene la característica personal denominada consideración individual cuando toma en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial, actuando como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego retroalimentación constructiva a sus seguidores.

Al respecto González, González, Ríos y León (2013) mencionan que el docente universitario como actor social demanda en su formación las competencias básicas para ejercer un liderazgo eficaz; haciéndose necesario, que en los contextos educativos, el profesor asume una actitud crítica y participativa desde su desempeño laboral como una alternativa de cambio en la educación de estos nuevos tiempos. (p.359).

En definitiva, de todas estas definiciones se sobreentiende que el o la líder es todo aquel individuo que influye de forma positiva o no sobre un grupo de personas, que suelen ser denominados seguidores o simpatizantes, este dominio o influencia, es lo que se conoce como liderazgo, y su fin es el logro de metas, cabe señalar que desde el inicio, estas metas deben ser de carácter colectivo. El líder es quien asume la motivación de sus seguidores para llegar a dichas metas. (Zuzama, 2014, p. 6).

LIDERAZGO EDUCATIVO

Éste demanda atributos que hacen posible una sociedad más humana, donde los agentes del proceso educativo constituyan una proyección de valores con principios éticos que impacten en el desarrollo de la persona, y cuyo proyecto de vida lo lleve a cuestionarse sobre el papel que desempeñará en la sociedad (Sierra, 2016, p.115), este desempeño deberá estar siempre basado en la cooperación y en las buenas prácticas educativas, ya que este tipo de liderazgo, según señalan Argos y Esquerro, se refiere no sólo aquello que se lidera, sino a los efectos que causa en las personas (2013,p.230).

A su vez Bolívar (2010) considera que “Los líderes generalmente contribuyen al aprendizaje de los alumnos indirectamente, a través de su influencia sobre otras personas o características de su organización. Su éxito depende mucho de sus decisiones sobre dónde dedicar tiempo, atención y apoyo”.

La docencia es una profesión asumida por personas dedicadas a la formación de personas. A través de ella, el docente realiza su papel más importante: ser modelo de vida. Pero como todo ser humano, él es un ser en formación permanente, capaz de reconocerse a sí mismo, de superar sus debilidades, de reconocer sus cualidades y defectos, de asumir sus errores. (Figuroa 2012 p. 519).

Y es que el liderazgo pedagógico está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje (Bolívar 2010), es un fuerte compromiso el que asume día a día el profesor dentro y fuera del aula.

Lo anterior, en función de asegurar la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes, y satisfacer los requerimientos y criterios de lo que demande la sociedad en su conjunto, dentro de los liderazgos educativos y su trabajo así como del equipo de gestión.

Existen diferentes estilos de liderazgo, sin embargo, son pocos los que tienen éxito en las organizaciones, en este trabajo se presentan cuatro estilos, siendo los más comunes que podemos encontrar, los cuales son: Autoritario, Democrático, Laissez Faire (liberal), y Transformacional.

a. Liderazgo Autoritario: Este tipo de líder dirige de una manera rígida y estará vigilando constantemente a su grupo con la finalidad de verificar el cumplimiento de las tareas, por lo que pide conformidad y cumplimiento de sus subordinados.

De acuerdo con Figuroa (2015, p.25) caracteriza a los líderes autoritarios por denotar claramente el poder que practican en alguna institución, por lo general se centran en dar órdenes y ver que los demás las cumplan, no toman en cuenta la participación de los demás en la toma de decisiones.

b. Liderazgo Democrático: Un guía democrático escucha a sus discípulos y los valora. “El líder democrático da pautas generales a modo de guía, tomando en cuenta las opiniones e ideas de sus seguidores, efectúa indicaciones y sugerencias básicas para lograr las metas grupales” (Soria, 2014). Al escuchar diferentes puntos de vista, el líder va enriqueciendo su aprendizaje y fortaleciendo sus decisiones.

c. Liderazgo Laissez-Faire: El liderazgo Laissez-Faire o Liberal abarca a un tipo de líder que no está a cargo de las decisiones o del control de las personas, por eso mismo se le llama liberal, puesto que no está imponiendo el control en las personas a su cargo, sino que les ayuda dándoles las herramientas, es decir; promueve las acciones y delega actividades otorgándoles autonomía en sus deberes.

Para Martínez (2004), el líder laissez faire o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros.

Al respecto, Chiavenato (2005, p. 107) lo describe como un estilo de libertad total en la toma de decisiones grupales o individuales con participación, dejando toda decisión a cargo del grupo y sin ningún control alguno durante el procedimiento de las actividades, solo comenta u opina si este es mencionado o necesitan de su ayuda.

Sin embargo, según Chiriboga, y Caliva, 2010 este tipo de liderazgo puede obtener un resultado satisfactorio, siempre y cuando, las personas estén calificadas para realizar su respectivo trabajo.

Esta idea es reforzada por Hodge y Johnson, (1970) quienes afirman que para que el liderazgo *laissez faire* dé buenos resultados se requiere de un grupo de subordinados de calidad; no obstante debido a que los subordinados tienen poder sobre la toma de decisiones se corre el riesgo de que éstos cambien las metas de la organización por las suyas propias, es por ello que este tipo de liderazgo debe ser aplicado cuidadosamente solo en circunstancias especiales además de que la selección de los subordinados debe de hacerse con prudencia.

d. Liderazgo Transformacional: Es indudable que el docente siempre ha figurado como líder en su quehacer de formador, no obstante, su papel de liderazgo ha cambiado con el tiempo. Se requiere de docentes con compromisos; líderes transformacionales para seguir motivando la interacción social entre los equipos de trabajo en el aula.

Este ejercicio de liderazgo transformacional consiste, por un lado, en inducir en otros el proceso continuo de mejoramiento y, por otro, estar en posición de influir para producir la innovación. Su esencia se centra en los siguientes aspectos: la toma de decisiones, la motivación y el empuje de los profesores en la innovación educativa. En éstos es trascendente la actitud de liderazgo transformacional. (Alvarado, Prieto, y Betancourt, 2009 p.7).

METODOLOGÍA

La investigación que nos ocupa se realizó en una Institución de Educación Superior perteneciente al sector público ubicada en el sur-sureste de la República Mexicana, cuenta con doce Divisiones Académicas y fue precisamente en una de ellas en la que se llevó a cabo este trabajo.

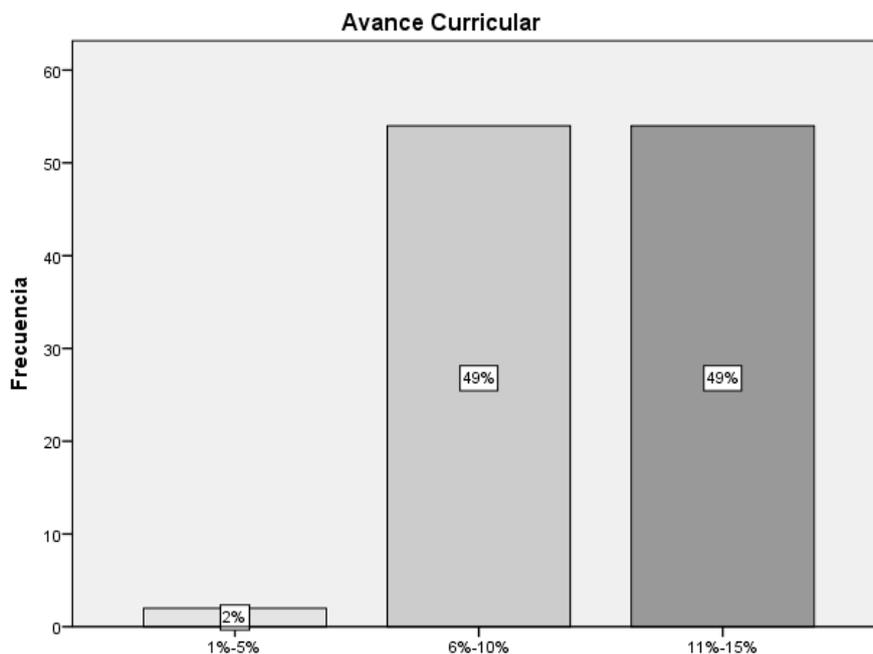
El estudio empírico se basó en una muestra intencional o de conveniencia 107 estudiantes pertenecientes a las licenciaturas en Mercadotecnia y en Contabilidad Pública, quienes al momento de aplicar los cuestionarios cursaban los primeros dos semestres. El criterio para determinar la muestra se basó en estudiantes regulares, asiduos asistentes a clases, y que hubieran cursado hasta el 15% de sus créditos, no tomándose en cuenta edad, género, turno al que asiste ni estado civil.

Los participantes accedieron de manera voluntaria a responder al cuestionario formado por diez preguntas de opción en las que se les pide su opinión sobre el liderazgo docente de sus profesores.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Del total de los participantes en este trabajo, 2% tiene un avance curricular del 5%, un 49% de ellos el 10%, y el resto cuenta con un avance del 15%, como se muestra en la gráfica 1.

El avance curricular representa dentro del modelo flexible la cantidad de asignaturas aprobadas por cada semestre, que en este modelo se llaman ciclos. Este modelo "...incluye la flexibilidad numérica, funcional, administrativa, tecnológica, de gobierno, y, por supuesto, la curricular o referida al plan de estudios." (Escalona, 2008, p. 147), de tal suerte que el estudiante tiene la libertad de elegir cuando y cuales asignaturas cursar a lo largo de cada ciclo escolar.



GRÁFICA 1

Fuente: Elaboración propia

Cuando se les cuestionó sobre si el docente propicia la retroalimentación de los temas, el 83% (estudiantes) respondió afirmativamente, como se muestra en la gráfica 2, lo que quiere decir que el estilo predominante para esta respuesta es el democrático.



GRÁFICA 2

Fuente: Elaboración propia

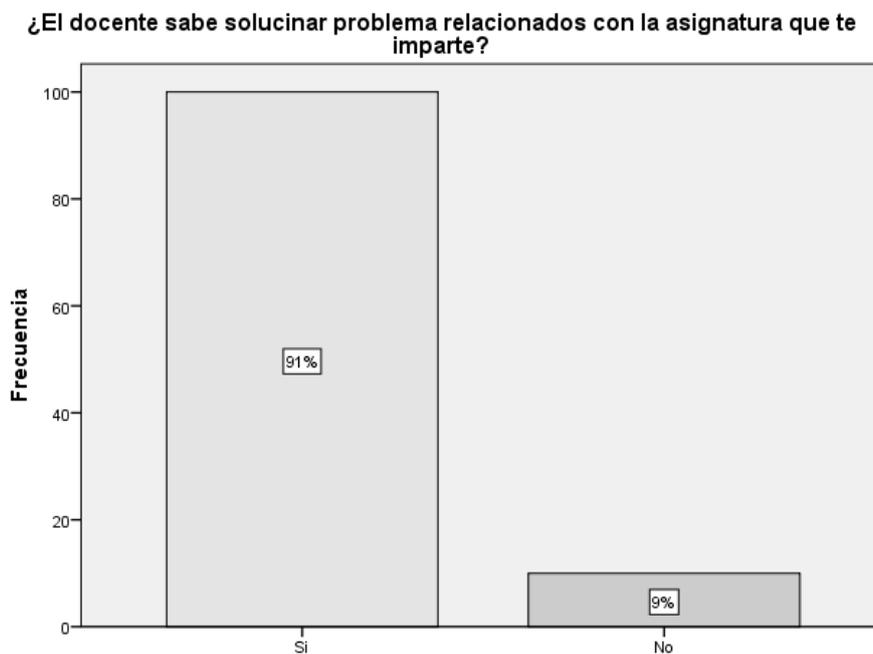
La mayoría de los estudiantes (90%) considera que la opinión dada por ellos durante la clase es tomada en cuenta por el docente, (gráfica 3), lo que se traduce en Liderazgo Democrático, el 10% restante percibe un estilo de Liderazgo Laissez-Faire caracterizado por “...delegación del poder, desinterés y evasión de responsabilidad”. (Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz, 2014, p.69).



GRÁFICA 3

Fuente: Elaboración propia.

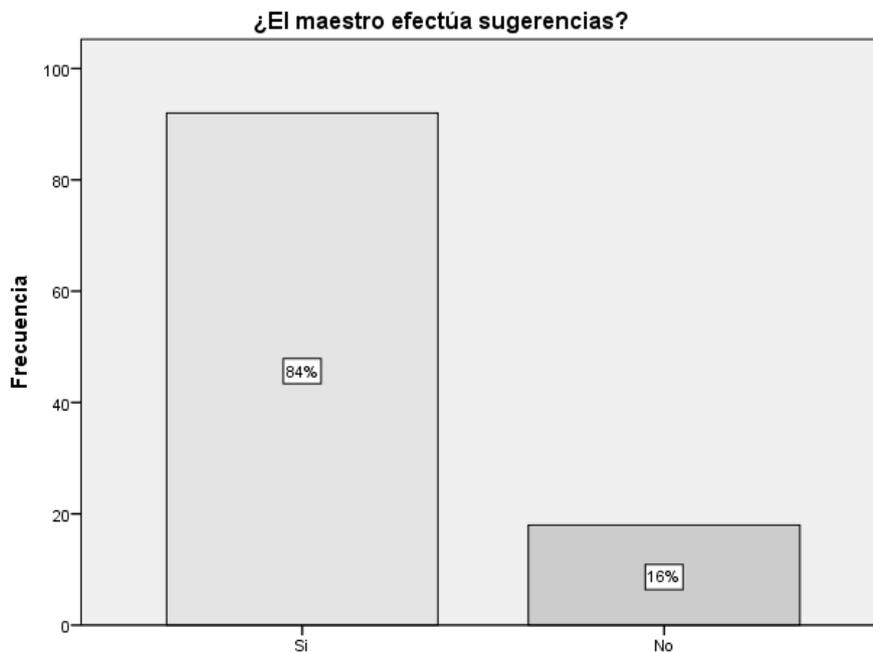
A la pregunta sobre si el maestro sabe solucionar problemas relacionados con la asignatura que imparte, el 91 % respondió afirmativamente, de acuerdo con Rodríguez-Molina, el docente es un líder nato “El líder pedagógico... centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos...” (2011, p. 257), es decir, cuenta con las herramientas para solucionar los problemas que se le presenten a lo largo de su desempeño académico.



GRÁFICA 4

Fuente: Elaboración propia

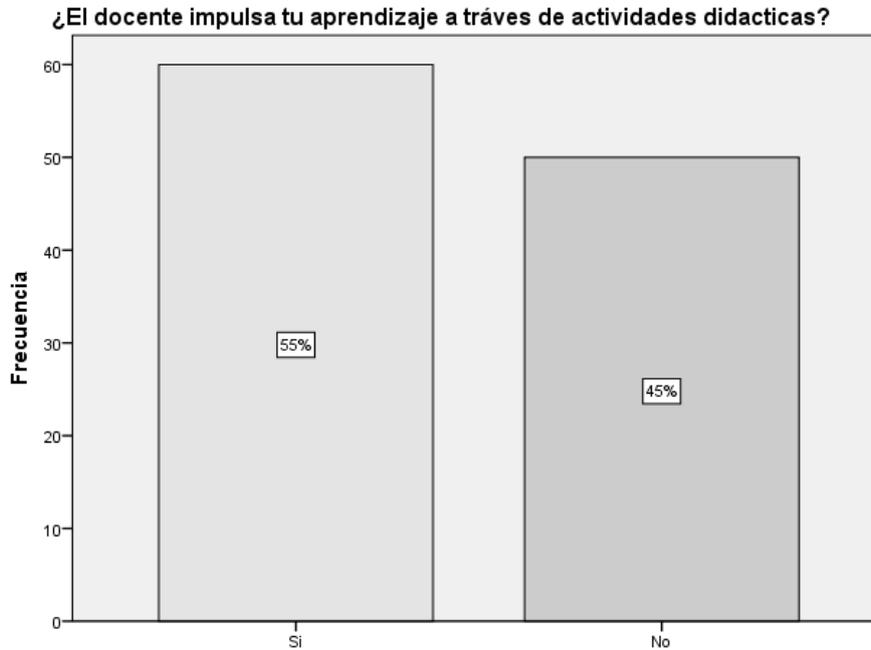
89% de los encuestados considera que sus profesores efectúan sugerencias dentro del salón de clases. Estas sugerencias tienen como principal objetivo orientar al estudiante dentro de su aprendizaje, a fin de lograr mejores resultados. Los resultados se muestran en la gráfica 5.



GRÁFICA 5

Fuente: Elaboración propia

Para el 55% por ciento de los participantes, el docente impulsa el aprendizaje a través de actividades didácticas, como se muestra en la gráfica 6. El empleo de estas actividades busca fijar los conocimientos en quienes las practican, ya que “La mejor manera de conseguir una formación adecuada para nuestros estudiantes es inducir en ellos una participación activa en el proceso de enseñanza/aprendizaje, a través de la práctica y la experimentación” (Costa y Dorrió, 2010, 466).



GRÁFICA 6

Fuente: Elaboración propia.

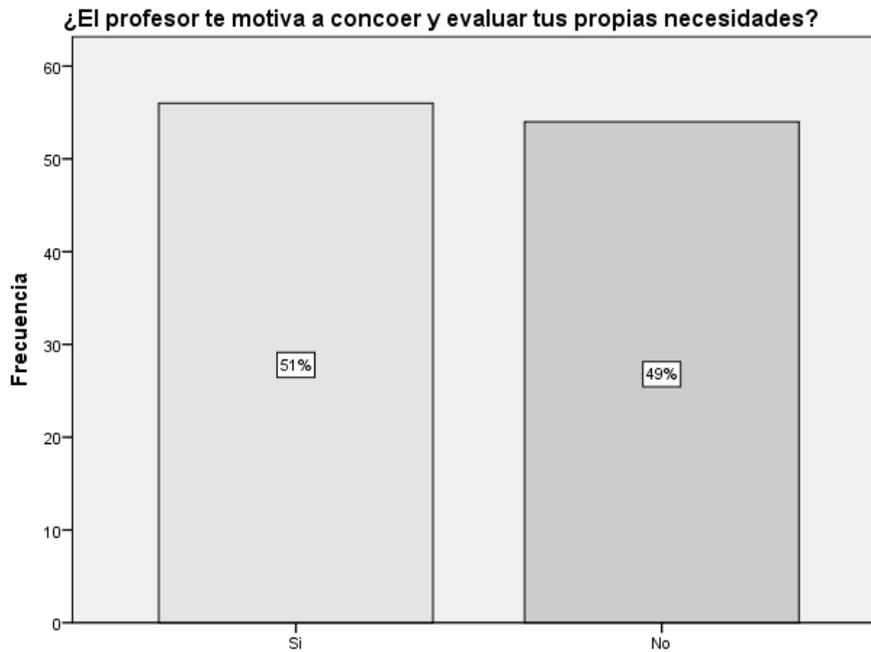
Es importante que el docente se cerciore que el tema ha sido comprendido por los estudiantes mediante el planteamiento de preguntas relacionadas con éste, por lo que el 90% de los participantes en este trabajo manifiesta su beneplácito al contar con profesores que cuestionan durante la clase lo enseñado en esa jornada. Ver gráfica 7.



GRÁFICA 7

Fuente: Elaboración propia

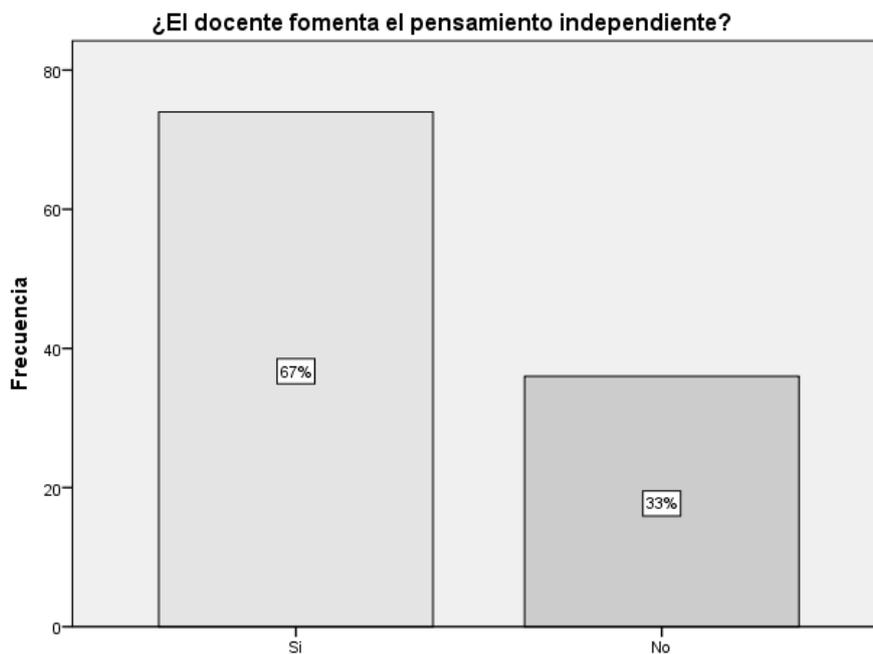
Cuando se les cuestionó si el profesor los motiva a conocer y evaluar sus necesidades, el 51% respondió que sí. Al respecto Hué (2012, p. 49) señala que esto se logra cuando los estudiantes aprenden a desarrollar un juicio propio, una actitud positiva en relación con situaciones complejas de la vida, cómo y cuándo reaccionar. Sin embargo el 49% señaló que el docente no lo motiva a conocer y evaluar sus necesidades. El tipo de liderazgo predominante en estas respuestas es el Laissez-Faire también llamado no liderazgo caracterizado porque el líder retrasa las decisiones (Álvarez, Castillo y Falcó, 2010, .p. 220). Los resultados se muestran en la gráfica 8.



GRÁFICA 8

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 9 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta sobre si el docente fomenta el pensamiento independiente, el 67% respondió afirmativamente. Ante este hecho, Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza (2015, p.164) consideran que una característica que definen al líder democrático es su capacidad para fomentar la participación, además de tomar en cuenta las opiniones del grupo.



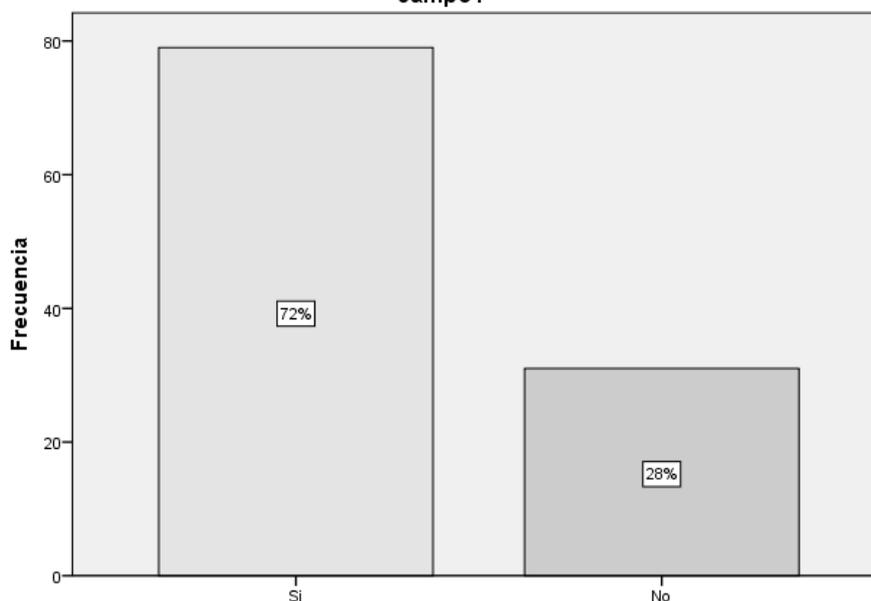
GRÁFICA 9

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 10 se muestran los resultados de la pregunta sobre si el maestro implementa en su plan de trabajo casos prácticos y/o actividades de campo. El 72% respondió afirmativamente. Los profesores para alcanzar un mejor resultado en el aprendizaje de los universitarios han optado por una enseñanza basada no solo en la teoría sino también en la práctica, es decir, no se enfocan solamente en exponer el contenido de los temas, también se encargan de guiar y verificar que los alumnos apliquen estos conocimientos fuera del aula de clases.

González (2008,p.43) señala que "El líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores". La mejor forma de poner a prueba lo estudiado está en la práctica y es ahí donde los estudiantes pueden equivocarse y aprender.

¿El maestro implementa en su plan de trabajo, casos prácticos y/o actividades de campo?



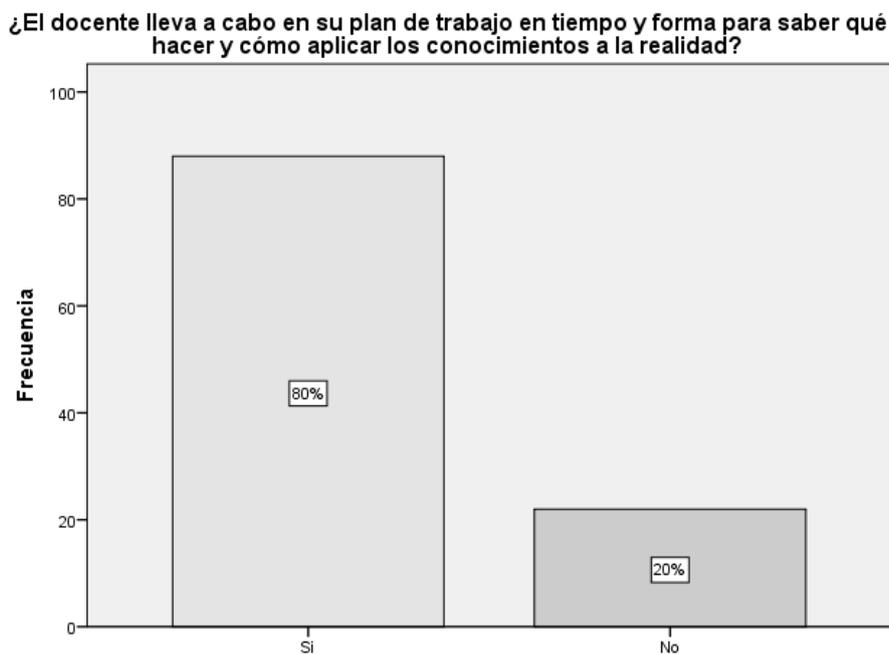
GRÁFICA 10

Fuente: Elaboración propia

El buen líder docente se coloca como modelo a seguir a través de sus acciones y responsabilidades, demostrando la capacidad que tiene al seguir correctamente las indicaciones a las que está sujeto. Alvarado, Prieto y Betancourt mencionan que "Se requiere de docentes con compromisos; líderes transformacionales para seguir motivando la interacción social entre los equipos de trabajo en el aula"(2009,p. 7).

Cuando se les cuestionó a los estudiantes si el docente lleva a cabo su plan de trabajo en tiempo y forma, el 80% respondió de forma afirmativa, contra el 20% que considera que el profesor no cumple en esta parte.

En consecuencia, el actuar del docente es visto por el alumno como un motivador que influye en su comportamiento. Por ejemplo cuando el profesor imparte la clase irresponsablemente, genera un cambio de actitud en el desempeño del estudiante, haciendo que éste disminuya su ritmo de aprendizaje. Los resultados se muestran en la gráfica 11.



GRÁFICA 11

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Los resultados demuestran que los docentes tienen un alto liderazgo en un grupo de clases ya que propician la retroalimentación de los temas, de tal forma los predominan y poseen un buen estilo de enseñanza, para que esto se lleve a cabo es considerada la opinión de cada estudiante y entre todos obtener una excelente aportación. Los estudiantes son cuestionados por el docente para cerciorarse que el tema ha sido comprendido.

La gran mayoría de los universitarios mencionó que sus maestros efectúan sugerencias dentro de clases con el objetivo de fomentar un mayor aprendizaje y esto es impulsado a través de actividades didácticas que llevará a la formación adecuada en el proceso de enseñanza. Los profesores optan por una enseñanza basada no solo en teoría sino también en la práctica, esto destaca a un buen líder, así que cumple con su plan de trabajo en tiempo y forma.

Los profesores dan resultados eficientes al momento de impartir una asignatura, cuando se presenta alguna problemática respecto a la materia cada uno de ellos se encuentra preparado y cuenta con herramientas para la solución de los problemas que se pueden presentar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. y Morales, M. (2015) Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios *Revista de psicología* 9 (1), 80-83. Obtenido de: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/424/302
- Alvarado, Y., Prieto, A., y Betancourt, D. (2009) Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario *Actualidades Investigativas en Educación* 9 (3) 1-12. Obtenido de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9506/17920>

- Álvarez, O., Castillo, I. y Falcó, C. (2010). Estilos de liderazgo en la selección española de Taekwondo. *Revista de Psicología del Deporte* 19 (2), 219-230. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v19n2/19885636v19n2p219.pdf>
- Angulo, A. y Valqui, C. (2013). Liderazgo transformacional y nivel operativo de la programación curricular en instituciones educativas primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud. Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión Educativa. Perú: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
- Argos, J. y Esquerro, P. (2013). Liderazgo y educación. España: Publicam
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad* 9(2), 9-33. Obtenido de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Bonnet, D. (2016). Reflexiones para un docente líder. *Educación y Ciudad* 30, 141-150. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5705044.pdf>
- Bozu, Z. y Herrera, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. 2(2) 89-97. Obtenido de: http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol2_2/REFIEDU_2_2_4.pdf
- Chiavenato, I. (2005). Teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.
- Chiriboga, H. y Caliva, J. (2010). Formando agrolíderes metodología para el fortalecimiento del liderazgo en el sector agropecuario. Costa Rica: Centro Hemisférico de liderazgo en agricultura
- Costa, M. y Dorrió, (2010). Actividades manipulativas como herramienta didáctica en la educación científico-tecnológica. *Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las Ciencias* 7 (2), 462-472. Obtenido de <https://revistas.uca.es/index.php/eureka/article/view/2613>
- Escalona, L. (2008). Flexibilidad curricular: elemento clave para mejorar la educación bibliotecológica. *Investigación bibliotecológica* 22 (44), 143-160. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2008000100008
- Figuroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 515-520. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010
- Figuroa, M. (2015). Estilos de liderazgo directivo y adecuado desempeño docente en centros educativos maristas de San Salvador. Tesis de grado para optar el grado académico de Magister en Gestión Educativa, Escuela de Postgrado, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/57>
- Goleman, D., Boyatzis, R. y Mikké, A. (2016). El poder de la inteligencia emocional. El líder resonante crea más. Estados Unidos de Norteamérica: PenguinRandomHouse
- González, O. y González, L. (2016). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 1 (12), 35-44. Obtenido de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/multiciencias/article/download/16883/16857>
- González, O. y González, O. (2008). Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 37-43. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1665-75272008000100008&script=sci_abstract&tlng=es
- González, O., González, O., Ríos, G., y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 15(3) 350-560 Obtenido de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2178>
- Hodge, B., y Johnson, H. (1970). Administración y organización. Argentina: El Ateneo.
- Hué, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Fuentes* 12, 47-68. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/32947>
- Lowney, C. (2004). Las mejores prácticas de una compañía de 450 años que cambió el mundo. El liderazgo al estilo de los Jesuitas. Colombia: Norma

- Martínez, M. (2004). Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes
- Moreno-Brid, J. y Ruiz-Nápoles, P. (2010). La educación superior y el desarrollo económico en América Latina. *Revista Latinoamericana de educación superior* 1(1), 171-188. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200728722010000100013&script=sci_arttext
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo Laissez- Faire. *Revista Investigación de Administración* 1(1), 67-72. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849/817
- Pont, B., Nusche, D. & Moorman, H. (2008). Improving school leadership. *Paris, OECD* 1, 9-19. Obtenido de <http://www.oecd.org/edu/schoolleadership>.
- Rodríguez, S. Cárdenas, C. y Campos, F. (2011). El desarrollo del liderazgo educativo. Evidencias de un estudio de historias de vida. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 10 (1), 45-57. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/551/55123361004/>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores* 14(2), 253-267. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-129420
- Sánchez, J. y Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai* 11 (4). 161-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/461/46142596010/>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 111-128. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20649705007>
- Soria, O. (2014). *Estilos del liderazgo de los/as docentes en el área de cultura*
- Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), 79-97. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55132460004>
- Zuzama, J., (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Memoria de trabajo de fin de grado de Pedagogía. España: Universidad de las Islas Baleares

Los autores otorgan el permiso a compartir y usar su trabajo manteniendo la autoría del mismo.
CC BY-NC