



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORES:

Bach. NORIEGA ÁNGELES CARLOS ALBERTO

Bach. CUBAS VARGAS JOSÉ MANUEL

ASESOR:

DR. CARLOS HUGO LUNA RIOJA

SECCIÓN:

EDUCACIÓN E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

PERÚ- 2018

DEDICATORIA

Al Amigo de la Misericordia y a la Virgen María, por guiarme, iluminarme y darme la fuerza para continuar avanzando en la vida con humildad, decisión y coraje.

*A mi esposa **YAMILY** y mis hijos **CARLOS ALBERTO, YAMILY MARIE Y SOL LUANA** que representan la motivación más importante de mi vida y que me impulsa a ser mejor cada día.*

*A mis Padres: **CARLOS ALBERTO NORIEGA LOZANO Y VILMA FROEBEL ANGELES MONZÓN**, quienes me brindaron sus mejores años en mi formación, educación y cuidado.*

Carlos Alberto Noriega Ángeles.

*A mis hijos, **JUNIOR, JUSSARA, JEFFERSON** y **DANIELA**, por ser el regalo más grande que DIOS me ha dado en mi vida, porque ellos son estímulo constante en mi superación. Asimismo por su infinito amor y respeto, a quienes con seguridad nunca los defraudaré.*

***A CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES**, mi colega y gran amigo, por saber valorar una verdadera amistad y por estar presente en cada momento que lo necesito.*

José Manuel Cubas Vargas

AGRADECIMIENTO

*A mi **AMIGA Y ASESORA**; que con su
sapiencia, expertiz y apoyo constante han sido
trascendentes en la realización de la presente tesis.*

*A mis amigos **PANCHO Y MILY** que con
su consideración invariable han sido actores que
han permitido culminar mis estudios de maestría.*

*A la **Escuela de Posgrado de la
Universidad Cesar Vallejo** estudiantes,
colegas, compañeros de trabajo y amigos, que
fueron determinantes en la realización del presente
trabajo.*

Carlos Alberto Noriega Ángeles.

*A **DIOS** por haberme dado la fortaleza necesaria para vencer todos los obstáculos en éste difícil y largo camino y por protegerme siempre y nunca abandonarme; por lo que aún, cuando ande por caminos llenos de tinieblas no temo mal alguno, porque ÉL está conmigo.*

*A mis padres, **JOSÉ MANUEL Y CARMEN DEL SOCORRO**, mis mejores amigos, en reconocimiento a su ejemplo, esfuerzo y sabiduría. Por su inmenso amor y eterna gratitud, por la infatigable labor de guiarme y forjar mi vida al estimular siempre mi espíritu de superación y por apoyar mi desarrollo profesional. Gracias por ser mi mejor ejemplo de honestidad, gracias porque me apoyaron y acompañaron en la culminación de tan gran anhelo.*

*A mis hermanos, **JUAN JOSÉ, JOSÉ LUIS, CARMEN SABINA, CELIA CRISTINA e ISAAC**, porque a pesar de todo, siempre estamos pendientes uno del otro y por estar siempre dispuestos a ayudarnos mutuamente en cualquier momento cuando nos necesitamos. En todo momento me brindaron su amor y apoyo.*

José Manuel Cubas Vargas

DECLARACIÓN JURADA

Nosotros, NORIEGA ANGELES, CARLOS ALBERTO y CUBAS VARGAS, JUAN MANUEL estudiantes de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo – Región La Libertad; declaramos que el trabajo académico titulado “El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018”.

Presentada, en 140 folios para la obtención del grado académico de Magister en Docencia Universitaria, es de nuestra autoría.

Por lo tanto, declaramos lo siguiente:

- Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No hemos utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Somos conscientes de que este trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 24 de agosto del 2018



Noriega Ángeles, Carlos Alberto
DNI N° 18173945



Cubas Vargas, Juan Manuel
DNI N° 18073683

PRESENTACION

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Docencia Universitaria, pongo a vuestra consideración la tesis titulada “El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018”, con el objetivo de determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Esta investigación resulta relevante porque surge ante la necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo docente en el desarrollo profesional, así como en la formación pedagógica, investigativa y competitiva de los estudiantes de posgrado, vista como una herramienta de gestión en la educación superior. El liderazgo no es un aspecto exclusivo de la autoridad formal en la figura del docente, también se complementa con la capacidad directiva que viene a ser un soporte para el logro de los fines pedagógicos.

El liderazgo docente debe ser evaluado y analizado, pues permite conocer y establecer su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría. El éxito en el cumplimiento de la finalidad profesional y de especialidad depende en gran medida de su capacidad de idear, conducir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos y metas que más les convengan a los alumnos.

Los autores

ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Declaración Jurada	vii
Presentación	viii
Índice	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad Problemática	13
1. 2. Trabajos Previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	49
1.5. Justificación del Estudio	49
1.6. Hipótesis	52
1.7. Objetivos	52
II. MÉTODO	54
2.1. Diseño de Investigación	54
2.2. Variables, Operacionalización	55
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	62
2.5. Métodos de Análisis de datos	66
2.6. Aspectos éticos	66

III. RESULTADOS	68
IV. DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES	102
VI. RECOMENDACIONES	106
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
ANEXOS	113
ANEXO 1: Cuestionario aplicado al liderazgo docente	113
ANEXO 2: Cuestionario aplicado al desarrollo profesional	117
ANEXO 3: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable liderazgo docente	121
ANEXO 4: Confiabilidad de los ítems y sus dimensiones del desarrollo profesional	125
ANEXO 5: Matriz de consistencia	128
ANEXO 6: Validez de Instrumentos	138

RESUMEN

La presente investigación se elaboró con el objetivo esencial de determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. La investigación es cuantitativa, de tipo no experimental y diseño correlacional transeccional causal. Tomándose como muestra a 70 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local; se elaboraron dos cuestionarios válidos y confiables para la obtención de los datos de las variables en estudio, la información fue procesada usando el software estadístico para ciencias sociales SPSS V23. Los resultados se presentan en tablas y figuras estadísticas.

Se obtuvo como resultado que el liderazgo docente influye significativamente en un 92.9% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.756$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la nula. En la variable liderazgo docente el mayor nivel es bueno con un 92.9%; en la variable desarrollo profesional el nivel mayoritario es el alto con un 94.3%.

Es importante tener en cuenta que el liderazgo docente a diferencia de la docencia tradicional reconoce la necesidad del cambio, innova, confía en los alumnos, inspira confianza, motiva y promueve la participación en las diferentes tareas, ejerciendo control de las mismas, enfrenta con optimismo los desafíos del futuro, es disciplinado, promueve la investigación, el saber, escucha, hace hablar, evalúa, estimula; es decir realiza las actividades que se requiere para lograr un óptimo desarrollo profesional en los alumno a fin de alcanzar mayor autonomía en el proceso educativo, por ello, esta investigación resulta de gran relevancia académica.

Palabras Claves: liderazgo docente, desarrollo profesional, desempeño profesional, vocación de servicio, calidad educativa.

ABSTRACT

The present investigation was elaborated by the essential aim to determine if the educational leadership local University Private influences the professional development of the pupil of Mastery of Public Management of the University, 2018. The investigation is quantitative, of not experimental type and I design correlacional transeccional causal. Taking as sample to 70 pupils of the mastery of Public Management of the local University Private; there were elaborated two valid and reliable questionnaires for the obtaining of the information of the variables in study, the information was processed using the statistical software for social sciences SPSS V23. The results appear in tables and statistical figures.

There was obtained as result that local University Private lejoinfluences the educational leadership significantly in 92.9 % in the professional development of the pupils of the mastery of Public Management of the University; being the statistical coefficient of contingency of test Tau-b of kendall $t = 0.756$, with level of significancia minor to 1 % (P 0.01); therefore, the hypothesis is accepted and the void one is rejected. In variable educational leadership the major level is good with 92.9 %; in variable professional development the majority level is the high place with 94.3 %.

It is important bear in mind that the educational leadership unlike the traditional teaching recognizes the need of the change, innovates, trusts in the pupils, inspires confidence, motivates and promotes the participation in the different tasks, exercising control of the same ones, faces hopefully the challenges of the future, is disciplined, promotes the investigation, to know, listens, makes speak, evaluates, stimulates; it is to say realizes the activities that this investigation is needed to achieve an ideal professional development in the student in order to reach major autonomy in the educational process, for this reason, ensues from great academic relevancy.

Key words: educational leadership, professional development, professional performance, vocation of service, educational quality.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

Los seres humanos son especies con características sociales y conviven juntos formando grandes colectivos, esto conlleva a que los sujetos requieren tener distintos roles y lograr objetivos con distintos grupos. Con la finalidad de otorgar una organización social y contribuir a su crecimiento y desarrollo, los sujetos se dividieron de forma natural en líderes y en seguidores. Los líderes son aquellos que depuran el camino moviéndose entre fronteras, guiando a los demás, en tanto que los seguidores asumían las tareas encomendadas y contribuyan a que estos cambios se produzcan.

En ese sentido, el liderazgo viene a ser una herramienta para conseguir el cambio social; a lo largo de la evolución, ya sea para la abolición de normas sociales, recuperarse de males sociales o hacer moderna la historia, el cambio en la sociedad sería inviable sin una correcta clase de liderazgo. Cuando es necesaria la movilización de masas, alentar la pasión en los sujetos hacia una meta colectiva e incentivar a los sujetos a caminar en dirección a ese fin, no sería juntar a los sujetos motivando la acción sin el liderazgo. Un sujeto debe empezar el movimiento, aunque no sea un líder profesional, y no llegue a ser un líder político, debe siempre poseer el carisma para motivar y causar inspiración en las personas.

La tendencia actual sobre el liderazgo prescribe que este viene a ser un elemento imprescindible dentro de todas las organizaciones, siendo una fundamental competencia en la base organizativa y estructural de las instituciones públicas esto en razón de la necesidad de tener instituciones competitivas y eficientes, que cuenten con recursos humanos calificados que posean habilidades para el liderazgo y la gestión, que incentiven las relaciones sociales enfocadas en la comunicación, la cultura y la comunidad; a la vez que origine procesos de análisis así como posibilidades de cambio dentro de las organizaciones, para de esta forma conseguir una mejor calidad en la atención para los usuarios, generando impactos en el ambiente laboral y en el bienestar de los trabajadores.

La existencia de líderes dentro de los procesos educativos es imprescindible, pues mediante esto se consigue el cambio, la optimización y el mejoramiento por ello estos tienen que asegurar la aparición y el desarrollo de competencias en los estudiantes, edificando agentes transformativos. De esta forma, si se quiere mejorar la educación, es preciso tener personas que encaminen los ambientes de los estudiantes, de los profesores, y de los funcionarios educativos ejerciendo un liderazgo desde dentro de la institución, que comiencen, estimulen, preparen, tramiten y ordenen el proceso transformativo, contando para ello con una adecuada preparación técnica y preferentemente con actitud y mostrando compromiso por la educación y por la sociedad, con capacidad de dirigir los procesos para la mejora continua.

A lo largo del desarrollo personal la educación viene a ser un reto que tiene que hacer frente la universidad encaminado hacia un futuro lleno de cambios con frecuencia relevantes para la ciencia y la tecnología, donde los recursos humanos que vienen a hacer la base de la educación, puesto que el rol central de la educación es formar personas con capacidad de fortalecer y sostener la democracia consiguiendo niveles altos de competencia para la sociedad en su colectividad. Bajo este enfoque, nace la exigencia por una formación de calidad donde la educación mida el talento de la persona, así como el impacto que generan los profesionales dentro de las escenas de trabajo; y en este caso principalmente la formación de maestros en Gestión Pública que necesitan de una formación completa y holística cimentada no únicamente en conocimientos tecnológicos o científicos sino además en aspectos sociales políticos y participativos.

Consecuentemente, el papel del docente en la vida universitaria de la escuela de posgrado tiene un trascendente papel puesto que se constituye en un prototipo del cual el estudiante no sólo aprende procedimientos y conocimientos, sino además aspectos humanos y afectivos tales como el trabajo en equipo, el compañerismo, la comunicación, la empatía y la solidaridad. Contar con profesionales competentes consecuentemente no únicamente depende de una

estructura curricular adecuada, tampoco de un moderno plan de estudios, sino que compromete centralmente que se cuenten con buenos docentes calificados en el marco del proceso de educación. Se requiere de modelos, de profesores que infundan dichos principios en todas las clases que desarrollen dentro de las aulas y con mayor énfasis en cada etapa de su vida.

No obstante que no es posible asociar de forma directa al desarrollo profesional y al liderazgo, se demuestra en la realidad actual que los líderes que más destacan en el mundo cuentan con perfiles profesionales fuertemente avanzados. Las personas no se entregan a las estrategias, sino que las realizan y las cumplen; las personas sólo se entregan y muestran compromiso con personas, así como con los líderes que muestran deben ser seguidos. Siempre que se trate de agitar a las personas no únicamente se requiere ser un buen profesional, puesto que si lo que se es como ser humano presenta muchas falencias; el comportamiento que se muestra diariamente con las personas robustece la imagen de todo buen líder. Por ello el docente de maestría debe ser capaz de asumir e impulsar el compromiso de sus alumnos con una visión compartida, organizando equipos, recursos y actividades para lograr los objetivos. Asimismo, podrá persuadir y motivar a sus estudiantes a través de reconocer e incentivar los comportamientos positivos en sus centros laborales, así como unir y alinear los esfuerzos hacia el cumplimiento de las metas institucionales y sectoriales.

Puesto que, son los profesionales de la gestión pública quienes estimulan y fortalecen los procesos de innovación, calidad, competitividad de las instituciones y organizaciones: capacitan y participan asumiendo un liderazgo para conseguir sus metas y su satisfacción propia como sujetos, parte imprescindible de la administración del Estado. Cada entidad dirige sus esfuerzos para la consecución de sus fines institucionales, que es el objetivo del proceso de liderazgo como servidores estatales y líderes que son parte de la administración estatal, teniendo responsabilidad frente a la demanda de la población, de contar con un gobierno que genere resultados apreciables y meritorios, esto requiere el establecimiento de un proceso de profundo cambios

que le posibilite dar respuesta al escenario nuevo creando más oportunidades de desarrollo para la ciudadanía.

De otro lado, la gestión pública se encuentra hoy en día en los escenarios políticos, sociales y económicos que representan la vida productiva que se produce en el escenario de lo público, la fuerza de la participación de la población, el perfeccionamiento de economías de mercado, la comunicación entre ciudadanos y autoridades, los requerimientos de más eficiencia en el desempeño de las instituciones y la necesidad de mejorar el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática posicionan a la gestión pública en el ámbito de los procesos y los resultados que impulsan a la mejora de la relación entre el estado y la sociedad.

En la actualidad nos enfrentamos a una sociedad distinta, una sociedad que está siempre en evolución, una sociedad que ha renunciado a confrontar las bipolaridades (correcto-incorrecto, bueno-malo, etc.), lo que tenemos es una sociedad multi-opcional, pluralista, una sociedad poli céntrica. Tan es así que la Gestión Pública ha ampliado su marco de acción y no sólo está relacionada al quehacer de los gobernantes, sino también con la ética en consorcio estatal y la eficiencia de los servicios públicos; y los deberes-obligaciones y derechos de los servidores públicos.

Ante este nuevo panorama la Maestría en Gestión Pública pretende ayudar al fortalecimiento de profesionales en el ámbito del Estado, con capacidad de acoger mecanismos de la administración que aseguren nuevas prácticas de un gobierno eficiente. El profesional debe estar apto para desarrollar una lectura objetiva y analítica de la realidad nacional y, en torno a decisiones estratégicas encaminadas al bienestar común, materializando un significativo aporte para el desarrollo de la sociedad. La Maestría en Gestión Pública de una Universidad Privada Local, está orientada al fortalecimiento de las capacidades del personal que debe estar para servir al estado siendo éste el que más empleo otorga en el país y que además interviene dando normas, supervisando y generando servicios y bienes en rubros trascendentes de la sociedad (Universidad César

Vallejo, 2015). Nuestro país está dentro de un proceso orientado al desarrollo que necesitan de bases de la gestión pública, la misma que se conforma de funcionarios y servidores públicos con honestidad y capaces de orientar y fortalecer el rol promotor que tienen las instituciones públicas, para que de esta forma las mismas puedan realizar sus objetivos mostrando resultados principalmente en dos aspectos básicos: construcción de la ciudadanía y la gobernabilidad democrática e impulsando además el desarrollo del estado, qué debe verse reflejado en una mejor calidad de vida para la población así como en su bienestar.

La trascendencia del liderazgo del docente es un objetivo clave en la construcción de la autoestima para el alumno de la Maestría de Gestión Pública; puesto que el docente en su rol de líder destacará los focos de investigación que se han abierto de forma reciente en base a la Gestión pública fortaleciendo las capacidades personales y profesionales del estudiante; esto contribuirá a que este contextualice de mejor forma las políticas de desarrollo y la gobernabilidad en el contexto de la problemática y posibilidades estatales. De la misma forma, posibilitar que el estudiante conozca los modernos planteamientos teóricos del desarrollo del país y de la gestión pública, aplicándolos de forma creativa con perspectiva crítica en estrategias, planes y políticas públicas oportunos para la resolución de la problemática nacional, regional y local.

El proceso de crecimiento profesional involucra cambios desde el pensamiento, la acción y el conocimiento no obstante no todos estos cambios implican un crecimiento profesional. Para que dicho cambio incida en el crecimiento a de afianzarse en procesos reflexivos, en la toma de decisiones y en el planeamiento de las acciones. Los productos del cambio pueden ser negativos o positivos, pero únicamente incidirán en el desarrollo profesional siempre que se piense en los mismos poniendo en marcha estrategias que posibiliten la mejora de la situación inicial. Todo crecimiento profesional es producto de adquirir y asimilar aprendizajes que modelan o cambian creencias y formas de actuación, produciendo redes de conocimientos más fuertes y al mismo tiempo de más flexibilidad.

El crecimiento de esta forma, se da luego del aprendizaje puesto que viene a ser una síntesis de reflexión, valoración y aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos; permitirá al estudiante de maestría lograr las destrezas, conocimientos y actitudes pertinentes para ser profesionales inquietos, reflexivos, investigadores e interesados en su formación profesional. Un alto desarrollo profesional permitirá que el profesional experimente sensaciones de bienestar y se vuelva más efectivo y productivo; respondiendo de buena manera ante los retos, esto contribuye a incrementar su capacidad de dirigir instituciones estatales desarrollando programas, proyectos y actividades públicas, encaminadas a la mejora de la gobernanza y de la gobernabilidad, al respeto de los derechos de la ciudadanía y a la mejora de la calidad de los servicios públicos. Siendo consecuente de su responsabilidad ética y social en la ejecución y conducción de forma clara de la acción pública para beneficiar a la población puesto que poseen las capacidades necesarias de gestión con el objetivo de conducir a las organizaciones estatales hacia un mejor destino para beneficio nacional.

1.2. Trabajos Previos

Jaime (2011). En su Tesis: *Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia, de Bucaramanga-Colombia*, Tesis para optar el Grado de Doctor en Didáctica y Organización Escolar; Universidad de Granada, España; señala que el conocimiento de los liderazgos en los docentes y directivos a raves de la autopercepción y de la percepción de los estudiantes de los programas académicos técnicos y tecnológicos mediante formación por competencias, últimamente realizados en la Universidad Cooperativa de Colombia, posibilita la creación de una línea basal para el establecimiento de acciones y estrategias curriculares enfocadas al ejercicio del liderazgo, que conllevan a optimizar el aprendizaje y consecuentemente a la institución educativa. Su trascendencia estriba en que dichos programas educativos son las piezas transformativas de los procesos de producción que existen dentro de la región y de la cual su mano

de obra para la oferta viene a ser los actuales estudiantes que son parte de dicho estudio.

El liderazgo en los profesores, promueve que se le reconozca como pieza clave en la institución educativa, así como en los procesos de aprendizaje y enseñanza. Provocando su motivación, participación y preparación permanente, favoreciendo la dinámica organizacional, académica, administrativa y de funciones de la institución educativa. El desafío reside en la orientación hacia el liderazgo y la formación práctica, donde el liderazgo viene a ser un requerimiento de inicial que permite que el ejercicio de la práctica logre dichas dinámicas que generen espacios y ambientes acordes con los requerimientos que se establecen para un desarrollo adecuado de la institución educativa, de los procesos de aprendizaje y enseñanza; así como de la formación de líderes nuevos sea bien por el sistema educativo o en todo caso por el sistema empresarial para el que el estudiante es formado.

Gil (2015). En su Tesis: *El impacto de la observación de la actuación docente en el desarrollo profesional del profesorado de lenguas y literatura de educación obligatoria y del profesorado de educación infantil*, Tesis para optar el Grado de Optar al Grado de Doctor en Didáctica de la Lengua y la Literatura; Universidad Complutense de Madrid, España; sostiene que el desempeño de cualquier profesión se apoya en múltiples experiencias y herramientas que le permiten, primero iniciarse en la profesión y más adelante desarrollar diferentes competencias para mantener un mejor desempeño de su labor profesional. En el caso particular de los profesores, estas experiencias y herramientas de formación son muy variadas y cada individuo recorre su camino profesional apoyado en diferentes programas formativos y sobre todo en su experiencia diaria. Un elemento central en el crecimiento profesional del profesor pasa porque se haga una tarea reflexiva sobre su propio accionar para posteriormente encontrar los requerimientos necesarios para mejorar.

La profesión docente exige cada vez más un desarrollo profesional continuo en el que la actualización y el reciclaje profesionales deben ser prácticas habituales en el trabajo como profesor. Por otro lado, los futuros profesores también se

encuentran cada vez con realidades de aula más diversas, y toda la formación inicial que puedan recibir para enfrentarse a esta realidad será de mucha utilidad para desempeñar un desarrollo de calidad en su profesión. Dentro de ambos tipos de formación (inicial y continua), el uso riguroso y sistemático de nuevos procesos y de nuevas herramientas que ayuden a este mejor desempeño repercutirá de manera directa en una mejora de la calidad de la enseñanza.

López (2017). En su Tesis: *Liderazgo docente y motivación para las matemáticas, en estudiantes de básica secundaria y media de la institución técnico departamental Natania, Colombia*, Tesis para optar el Grado de Magister en Educación; Universidad de Montemorelos, Colombia; precisa que se requiere de un fuerte liderazgo que incida en demostrar apoyo a los docentes para que estos se comprometan a fortalecer los procesos de mejora y desarrollo institucional. Estos líderes deben propiciar y crear el ambiente que conduzca al éxito de las instituciones educativas y a un enriquecimiento significativo del proceso enseñanza aprendizaje en todos los niveles. Los cambios en el mundo cada vez más complejo, las empresas ven en el capital humano una oportunidad para preparar líderes que puedan adaptarse a los cambios, siendo eficientes en actividades individuales o colectivas. Ellos deberán ser capaces de tomar decisiones que permitan extraer el máximo valor de los activos existentes de sus empresas.

Con un liderazgo eficiente y eficaz, con propósitos claros y definidos, se pueden lograr ventajas competitivas. Por ello, es de suma importancia que el sector educativo de la Isla de San Andrés tenga en sus instituciones equipos docentes capaces de identificar, prevenir, enfrentar y superar la realidad de la calidad educativa. El liderazgo y la motivación son componentes esenciales que propician un ambiente favorable para el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes, sin la preocupación por castigos en donde la motivación está vinculada al ejercicio de un liderazgo pedagógico que sintoniza a mejorar las prácticas del clima escolar, las cuales inciden en la adquisición de competencias cognoscitivas y habilidades para la vida.

Berrios (2012). En su Tesis: *El liderazgo de los directivos docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de los Centros de Educación Media del Municipio de San Francisco de Yojoa*, Tesis para optar el Grado de Magister en Gestión de la Educación; Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa; entiende que el tema de la educación en el marco de la educación estatal, tiene una trascendental importancia si se tiene en consideración que esta consolida uno de los fundamentales pilares que ayudan a promover el desarrollo de cualquier estado, consecuentemente es preciso tener en consideración cada uno de los elementos que lo componen y en especial el recurso humano. La tarea de los líderes de la educación que se encuentran representados en la figura del director de la institución educativa se haya representado en el desarrollo de la institución, lo que compromete un cúmulo de funciones que se asocian con el proceso comunicativo organizacional que es cerrado, y también posibilita el fortalecimiento de los procesos de dirección, planificación y evaluación dentro de la institución.

Las organizaciones educativas por naturaleza propia tienen que ser entendidas bajo un cúmulo de componentes un tanto diferentes a la de los líderes que conduce las organizaciones empresariales. En este sentido la escuela a de comprenderse como una organización que es parte de la sociedad civil en dónde el director que es naturalmente el líder por jerarquía asume dicho rol y como tal posee la función de comunicar de forma oficial desde la institución las directrices impulsando los procesos. Por naturaleza propia la Escuela como entidad formal está compuesta por un cúmulo de partes interesadas o actores con las que el líder en la figura de director de la institución educativa debe establecer negociación y comunicación con los estudiantes, profesores, padres de familia, vecinos y con autoridades superiores del sistema educativo.

Jiménez (2014). En su Tesis: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, Tesis para optar el Grado de Magíster en Psicología; Universidad Católica de Colombia; señala que últimamente las organizaciones se han visto obligadas a adaptarse a cambios importantes como la globalización

de mercados, así como los avances en información y tecnología, que han ocasionado innovaciones en el campo administrativo, las mismas que han servido para que las organizaciones sobrevivan y prospere en mercados nuevos. Las universidades no se han visto ajenas a este tipo de cambios y en su misión de formación humana, ética, investigativa y científica deben sujetarse y estar conectadas con las innovaciones en el terreno educativo con la finalidad de proponer soluciones y preparar estudiantes líderes que puedan ofrecer respuestas a los cambios que las nuevas épocas requieren, consiguiendo un fin colectivo que dé respuesta a la planificación estratégica de las instituciones educativas; en este sentido esta investigación está orientada a analizar qué clase de relación se tiene en las variables centrales en este ámbito tales como; el liderazgo transformacional de los directivos de programa, la motivación por el trabajo y el desempeño laboral del docente.

Huillca (2015). En su Tesis: *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*, Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación; Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; señala la trascendencia e importancia del liderazgo transformacional en el desenvolvimiento docente, estos aspectos se instituyen como piezas elementales para conseguir una eficaz gestión en las instituciones educativas y centralmente en las aulas. Es necesario asumir que una práctica democrática en el escenario educativo fomenta la participación de todos los integrantes, no obstante, la toma de decisiones necesita tener en consideración niveles de formación, conocimiento y especialización. En este sentido es preciso enaltecer el capital intelectual de los profesores como líderes que guían los temas institucionales y pedagógicos, la función que les corresponde como autoridad capaz de asumir la toma de decisiones dentro del aula y en las instituciones educativas.

Un buen profesor muestra dentro de su práctica educativa la calidad formativa, profesional y personal que posee, asimismo requiere ser un líder eficiente que asuma el rol principal de hacer efectivo todo propósito dentro del aula, de la

institución educativa; de la misma forma debe ser partícipe en la gestión educativa desde un enfoque democrático para componer sociedades de significativos aprendizajes con sus estudiantes, estableciendo relaciones basadas en el respeto, la corresponsabilidad, la colaboración con la comunidad, entre familias y con otras instituciones educativas, sacando provecho de sus recursos y saberes en los procesos educativos y autoevaluarse constantemente para lograr la mejora continua.

Conislla & Pimentel (2015). En su Tesis: *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2015*, Tesis para optar el Profesional de Licenciado en Administración; Universidad Nacional de Huancavelica, Perú; señalan que es imprescindible tener en consideración la trascendental importancia que tiene el rol de liderazgo en los directores para de esta forma guiar y conducir a los integrantes de la institución educativa con la finalidad de lograr las metas y objetivos que la institución y el sistema de educación necesita con suma urgencia. El sistema de educación requiere directores que sean líderes y que mantenga una armonía adecuada con los factores de calidad y los procesos de aprendizaje, siendo los que movilicen el cambio pedagógico debido a que las actitudes conservadoras se convierte en limitante; aquellos que no se esmeran en lograr un cambio de su estructura mental y dejar de ser jefe y ser líder nunca podrán lograr optimizar la acción y gestión educativa.

En la actual coyuntura existe una revalorización del papel del director, el mismo que se considera junto a los profesores como piezas elementales para impedir o fomentar cambios y procesos innovativos en las instituciones educativas, siempre que se den actitudes nuevas que garanticen condiciones mínimas para que los aprendizajes puedan realizarse de la mejor forma posible, estando sujetos a que el alumno aprenda lo que requiere aprender para de esta forma asegurar la calidad educativa.

Ramírez (2016). En su Tesis: *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*, Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencias

de la Educación; Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima; sostiene que los sistemas de educación han cambiado y se han visto enfrentados a las tensiones del tránsito de un modelo jerárquico y centralizado que se encontraba organizado y basado en una división del trabajo fragmentada, rígida de auto centrada hacia uno más comunicativo, abierto y descentralista que promueve la capacidad de las instituciones educativas para asumir sus decisiones propias acorde con las características y necesidades de sus estudiantes y de sus ámbitos socioculturales. Dicho cambio involucra a los docentes, obligándolos a la ruptura del aislamiento y las habituales rutinas de enseñanza para adentrarse en sistemas interactivos, resolutivos y evaluativos con sus pares, los directivos de la institución educativa, así como de otros actores de la sociedad que antes se encontraban excluidos de dichas decisiones

Los profesores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP-PNP), deben tener en consideración que los alumnos son sus discípulos, por ello se genera una relación de motivación recíproca que transforma a seguidores en líderes y que tiene la posibilidad de convertir líderes en agentes morales. Líderes y seguidores crean una relación no únicamente de poder sino de aspiraciones, necesidades y valores recíprocos. Es por esto importante que accione en provecho de los demás y no de manera egoísta.

Campodónico (2017). En su Tesis: *Estilos de liderazgo de los directores académicos de una institución de educación Superior*, Tesis para optar el Grado de Magister en Educación; Universidad de Piura, Perú; sostiene que el liderazgo en las organizaciones educativas es un elemento clave en la mejora del quehacer educativo y es un factor que influye directamente en la calidad educativa y en el crecimiento institucional. Si el líder acentúa la incidencia en los seguidores o en la gestión y se encamina en la dirección de ejercer mediante su cultura, visión y compromiso, de una forma compartida con los integrantes de la institución, logra sus objetivos institucionales. El liderazgo es reconocido en la medida en que sus líderes tienen la capacidad de gestionar en todos los participantes fuertes niveles de participación, de promover valores, metas y un

compromiso que permita alcanzar los objetivos propuestos y la visión organizacional, mediante una relación adecuada entre la estructura, las estrategias, los liderazgos y los recursos humanos disponibles, por tanto, uno de los retos a asumir por las instituciones educativas es la mejora de su gestión e incremento de su calidad y su productividad, por ello necesitan de un constante y permanente perfeccionamiento de sus procesos tecnológicos y organizacionales, pero sobre todo de un liderazgo autónomo y competente, que genere cambios y construya nuevas realidades generando una relación de influencia y motivación a sus equipos.

Quezada (2018). En su Tesis: *El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo - 2016*, Tesis para optar el Grado de Doctora en Educación; Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo; señala que el director, como líder pedagógico, debe tener una característica esencial muy desarrollada como es el liderazgo estratégico, pues consideramos que es esencial en una gestión educativa para dirigir procesos, recursos, toma de decisiones, en función del cumplimiento de objetivos para lograr el éxito institucional y de la mejora permanente del proceso de enseñanza– aprendizaje y brindar una educación de calidad. En la Universidad Nacional de Trujillo, el Programa de Tecnología Educativa se ha visto empañado por situaciones adversas que han dado muestra de una deficiente gestión y organización de quienes han asumido la dirección por años consecutivos o de manera alterna.

Frente a esta realidad descrita, se consolida la idea respecto a la importancia que tiene el trabajo de un director líder, pero no cualquier líder, sino de un líder estratégico que tenga la capacidad de gestionar y promover al grupo, a través del trabajo en equipo, de asumir responsabilidades, formar a otros líderes, consiguiendo un compromiso real de todos los miembros a través de proponer un plan de trabajo con objetivos concretos y claros monitoreando la tarea cada miembro y difundiendo siempre una mística, e ideales profundos, esperanzas vivas y alegría contagiosa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El liderazgo docente

La finalidad educativa es la formación del ser humano capacitado para participar activamente en la vida comunitaria acorde con sus valores principios e intereses y con la predisposición para la creación, el aprendizaje y la transformación de su estilo. Esto resalta la obligación que posee el profesor en la formación holística del estudiante, ya que el crecimiento y desarrollo de la persona se da a través de la comunicación actividad y de la forma de interacción con los demás; en dicho aprendizaje las relaciones entre personas y las que se producen entre estudiante y profesor son sumamente relevantes. Asimismo, educar requiere de parte del profesor flexibilidad, responsabilidad y principalmente compromiso con un continuo proceso de actualización y permanente disposición al aprendizaje y a la construcción de nuevos conocimientos sobre su práctica propia (Noj, 2007).

1.3.1.1. El líder

Líder es aquella persona que realiza trabajo con un conjunto de personas e incide en estos para conseguir un determinado propósito. Un líder auténtico es ese cuya forma de comportarse, actuar, conducirse y por su ética representa la imagen propia de la institución educativa; es trascendental entonces la vigencia y el protagonismo de la democracia participativa (Pizarro, 1985).

Líder es aquella persona que posee objetivos superiores que cuenta con la característica de no estar conforme que se compromete con los demás propiciando y ayudando a la evolución de los mismos (Casares, 1996).

a. Estilos

Se han utilizado infinidad de términos para conceptuar los estilos de liderazgo no obstante el más relevante ha sido la descripción de los cuatro estilos principales liderazgo autocrático carismático democrático y liderazgo liberal o laissez-faire.

- **El líder autocrático:** es el que toma toda la responsabilidad para asumir las decisiones iniciando las acciones dirigiéndolas, motivándolas y controlando al

subalterno. Por tanto, la decisión se encuentra focalizada en el líder, tiende a considerar que únicamente él es capaz y competente para la toma de decisiones trascendentes, puede además sentir que sus subalternos no son capaces de guiarse por sí mismos o puede poseer otro tipo de razones para consolidar una fuerte posición de control y fuerza; la respuesta que exige a los subalternos es la adhesión y la obediencia hacia sus decisiones.

- **El líder Democrático:** Usa la consulta para la práctica del liderazgo, no distribuye su derecho a la toma de decisiones finales señalando las directrices de forma específica a sus subalternos, pero consultándoles sus opiniones e ideas respecto de decisiones que les atañe; si se requiere ser un líder participativo debe ser eficaz, escuchar y analizar de forma seria las ideas de sus subalternos aceptando sus aportes siempre que sea práctico y posible.

- **El Líder Carismático:** Este tipo de Liderazgo se cimienta en la dedicación de forma excepcional al heroísmo, a la santidad o sobre el ejemplar carácter de una persona de manera individual. Asimismo, se basa en patrones de tipo normativo o en órdenes reveladas u ordenadas por este.

- **El líder laissez faire:** Es aquel que otorga a sus subalternos la autoridad para la toma de decisiones esperando que estos asuman de forma responsable, guiados por su motivación, control y guía. Salvo por el establecimiento de un mínimo número de reglas esta clase de liderazgo genera poco contacto y apoyo para los seguidores. Es evidente que el subalterno tiene que estar altamente cualificado y ser capaz para que este enfoque o se dé un resultado satisfactorio final.

1.3.1.2. Liderazgo

Capacidad de conseguir de otras personas una respuesta anhelada, de esta forma puede entenderse qué liderazgo se define como la incidencia que se tiene sobre otras personas con un propósito determinado, definiendo al seguidor como aquel que es incentivado por otros para seguir un propósito determinado. Desde una perspectiva humanista, se puede definir al liderazgo como la intervención o la actitud que promueve el crecimiento del grupo como

tal, así como de cada uno de los integrantes y el desarrollo de sus acciones en elementos humanizadores (Francia, 2010)

Gibb (citado por Palomo, 2013) sostiene que liderazgo se puede definir como un rol, dicho de otro modo, el sujeto que realiza una ocupación también se aplica cuando la incidencia es aceptada de forma voluntaria o compartida dentro del grupo, asimismo el líder es un sujeto que ejerce control de forma demostrable para la consecución de objetivos comunes del grupo.

Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), precisa que el liderazgo viene a ser esa capacidad de generar interés por el aprendizaje en conjuntos de personas heterogéneas, en expectativas, características y edad; así también la confianza en las opciones de conseguir todas las capacidades que requiere adquirir por sobre todo tipo de factor adverso y en cualquier tipo de ambiente cultural y socioeconómico.

El liderazgo implica un proceso de incidencia social mediante el cual una incidencia de forma intencional se ejerce por una persona o por un grupo sobre otros sujetos para originar actividades y relaciones en el seno de un grupo o colectividad. La definición intencional es trascendente puesto que el liderazgo se encuentra cimentado en resultados y objetivos hacia los que el proceso de incidencia tiene que conducir (Pont et. al. 2008).

1.3.1.3. Liderazgo Docente

Todos los profesores deben ser líderes, el maestro líder crea e inspira un escenario de confianza haciendo que los estudiantes trabajen y estudien, porque anterior a esto ha conseguido que quieran hacerlo puesto que los ha incentivado a las acciones previas (Prieto, 1986).

Ruíz (2005) señala que una característica central del liderazgo en la gestión pedagógica es la capacidad que posee para la comunicación de ideas, así como del entusiasmo para influir y convencer a los estudiantes consiguiendo en su gestión el compromiso y la participación eficiente de cada uno de estos.

De lo antes mencionado es posible resumir que un buen liderazgo se da siempre que los docentes cuenten con características idóneas cómo son: el don

de mando, ideas buenas y creativas, entusiasmo, entre otras; que les posibilita conseguir grandes resultados con los estudiantes y sobre todo cuando se habla de un profesor líder que es pieza esencial del éxito o del fracaso que puedan tener los estudiantes, así como de la institución educativa de la que forma parte.

a. Características del liderazgo

Mendoza (2008) agrupa las características centrales que debe poseer todo líder de una institución enumerando las características principales, estas son:

- **Capacidad de comunicarse:** la comunicación se da en dos sentidos. Requiere expresar de forma clara sus ideas e instrucciones, logrando que la gente las oiga y las comprenda. Además, debe saber considerar y escuchar lo que el grupo expresa o decida.
- **Inteligencia emocional:** Es la destreza para el manejo de las emociones y sentimientos propios de otras personas; de segregarse entre ellos, utilizando esta información para encaminar la acción y el pensamiento. Los sentimientos mueven a las personas, sin inteligencia emocional no es posible ser líder.
- **Capacidad de establecer metas y objetivos:** Para la dirección de un grupo, se requiere conocer hacia donde guiarlo. Sin metas claras, no habrá esfuerzo humano que sea basto. Las metas tienen que ser consecuentes con las capacidades del colectivo. No tiene sentido el establecimiento de objetivos que sean inviables.
- **Capacidad de planeación:** cuando se haya definido la meta, es preciso realizar un plan para conseguir llegar a esta. Dicho plan necesita definir las acciones a cumplir, el tiempo en que estas deben ser realizadas, las personas que se encargaran de ellas, así como los recursos a necesitarse.
- **Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo:** El líder debe saber sus fortalezas y consecuentemente además saber cuáles son las debilidades para poder corregirlas.
- **Un líder crece y hace crecer a su gente:** Para su crecimiento, no se debe aferrar a su puesto ni a las actuales actividades. Constantemente ver hacia arriba. Para crecer, debe enseñar a sus seguidores, delegando funciones y creando oportunidades para estos.

- **Tiene carisma:** carisma es la cualidad para atraer y caerle bien a los demás, llamando su atención, siendo agradable a los ojos de otros sujetos. Para conseguir carisma, es suficiente con mostrar interés por las personas y demostrarles verdadero interés por estas. Se nutre con excelencia, puesto que cuando un líder enfoca su atención en ejercitar los hábitos de la excelencia, consigue carisma, el mismo que se produce en forma de avalancha.
- **Es Innovador:** todo el tiempo debe buscar mejores y nuevas formas de realizar las cosas. Ésta cualidad es trascendental ante una sociedad que rápidamente avanza, con cambiante tecnología y bastante competitiva.
- **Un líder es responsable:** sabe que su liderazgo le concede poder usando este poder para beneficio común.
- **Un líder está informado:** es bastante notorio que ninguna institución es capaz de sobrevivir sin líderes que comprendan o conozcan cómo se debe manejar la información. Un líder está obligado a conocer cómo procesar dicha información, interpretándola de forma inteligente y usándola en la forma más creativa y moderna.

b. Componentes del Liderazgo

- Autoestima

La autoestima viene a ser el sentimiento de valoración de nuestra forma de ser de lo que somos nosotros del cúmulo de rasgos mentales corporales y espirituales que son parte de nuestra personalidad. Esta es aprehendida cambiante y se puede mejorar. Es desde los 5-6 años el momento que comenzamos a formar un concepto de cómo nos aprecian nuestros progenitores, compañeros, profesores, amigos y demás personas, así como de la experiencia que vamos consiguiendo. La autoestima es desarrollada a lo largo de nuestra etapa de vida y conforme nos vamos formando una imagen de nosotros mismos, de lo que tenemos en nuestro interior, comparándola con la experiencia de otros sujetos, relacionándola a las actividades que hacemos, de este modo podemos o no fortalecerla.

la autoestima presenta dos componentes, uno viene a ser la sensación de confianza ante los retos de la vida: la eficiencia personal y de otro lado la

sensación de considerarse poseedor de la felicidad: el respeto por uno mismo (Soto, 1996).

La eficacia personal involucra confianza en el funcionamiento de la mente para entender y pensar, para aprender, para elegir y para la toma de decisiones, confianza para comprender los hechos de la realidad que ingresan en el ámbito de nuestros intereses y necesidades, la creencia en uno mismo y la confianza en sí mismo.

- **Comunicación efectiva**

La comunicación se consigue cuando un líder tiene la habilidad para escuchar y expresarse de forma asertiva; no obstante, la comunicación resulta bastante útil, pero además bastante peligrosa. Bien usada puede ayudar a propiciar un clima de confianza y de unión del líder con sus seguidores, mientras que si es mal utilizada puede ocasionar rabia, dolor e indignación creando un clima nocivo dentro de la institución.

En la conversación edificamos nuestra realidad con el otro, no es algo abstracto, la conversación es una manera peculiar de convivir juntos en coordinaciones del emocionar y el hacer. Por eso, la conversación es la construcción de realidades. Cuando opera el lenguaje transforma nuestra fisiología, por ello es que podemos acariciar o lastimar con nuestras palabras. En este ambiente relacional la persona puede convivir en la armonía o en la exigencia con los demás, o se convive bajo un bienestar estético y convivencia armónica o bajo el sufrimiento de una negadora existencia continua. Dentro de ellas se tienen (Maturana, 1992):

- Saber Escuchar
- Saber Expresarse Asertivamente
- La Argumentación
- La Oratoria
- La Comunicación no Verbal

- Visión

El proceso dentro de la organización se rige hacia el futuro mediante una visión, todo tipo de proceso dentro de la organización se encuentra desarrollado mediante la comunicación, por ello la comunicación, así como la visión son factores claves en el liderazgo que se ejerce dentro de la organización. Una buena visión, pero mal comunicada no posee sentido asimismo una visión defectuosa requiere ser mejorada y potenciada con una buena comunicación. La potencia de la visión se encuentra en los efectos comunicativos, una de las centrales razones de la comunicación es el desarrollo de una visión colectiva.

La Visión establece la orientación del Liderazgo puesto que es una marcha y no un destino. Siempre que exista una visión original la persona no sobresale ni aprende debido a que le obliguen sino porque así lo desea, de esta forma el líder entiende que la imposición de una visión por muy buena que sea no producirá compromiso y participación (Fischman, 2001).

Semge (1990) indica que, una auténtica visión participada debe tener la capacidad de hacer ver hacia adentro para revelar sus pautas internas propias de excelencia. La visión conjunta exalta a las personas encima de lo personal y de lo mundano modificando la relación de las personas con la institución, deja de ser la institución de ellos sino propia lo que genera un sentimiento de identidad colectiva que constituye el primer paso para la generación del trabajo en equipo.

- Creatividad

Cuando se pretende conceptuar la creatividad como una capacidad para la generación de una novedad meritoria, nos ordenamos con su pensamiento sistémico. Evaluar la creatividad les compete a las autoridades del área en donde se labora. El escenario es que emparentado en la institución la definición de creatividad con la de innovación, no es preciso detenerse en reflexionar que una idea es creativa si esta no es implantada y funciona, dicho de otro modo, no es suficiente con el mero hecho de transmitir la nueva idea que se posee, sino de llevarla a la práctica estableciendo los beneficios que se pueden

conseguir, de forma que, no únicamente se pretenda cambiar algo por el solo hecho de cambiarlo como acción transformadora de lo actual, puesto que contrariamente, puede constituir un retroceso si este no genera cambios positivos, toda acción creadora que implique innovación, involucra una transformación positiva, de carácter futurista, concebida de forma expresa para la satisfacción de algunos requerimientos del desarrollo.

El área de la creatividad, es el área de la libertad de la sinrazón y únicamente se construye mediante experiencias lúdicas que posee una persona en las primeras relaciones con objetos y procesos en permanente cambio, mejor dicho, en su interrelación con lo que uno es y con lo que no es, mejor dicho, con el yo y no - yo; Con el mundo tangible de los objetos para su entendimiento y comprensión (Dabdoub, 2002)

La creatividad en las instituciones se considera que pasa más por sujetos especialistas que el común de las personas. Existen ciertos directivos que en su tarea de demostrar mayor liderazgo consideran que la creatividad es labor de ellos mas no de sus seguidores, no tienen en consideración las ideas de los demás, a menos que se les haya ocurrido a ellos. Mientras que también existen líderes que impulsan, y no asfixian, la creatividad de sus seguidores, siendo conscientes del rol que, como líderes, les compete en la innovación.

c. Dimensiones del liderazgo

Gran parte de los grupos cuentan con una estructura comunicativa y una dinámica interactiva de cooperación, así, el liderazgo es elemental para la marcha de una organización con sujetos que poseen objetivos similares e intereses distintos. Entre los ámbitos del liderazgo se deben considerar:

- Para el caso de la dirección del establecimiento de educación, debe ser gestor de: proyectos que busquen definir y comunicar una visión administrativa y académica; de la instrucción que coordina y articula el currículum de la unidad educativa; de Formación con la capacidad de asesorar al profesorado y a los padres y apoderados; de Interacción y de Relaciones Humanas donde

promueve un clima positivo y ordenado de aprendizajes y por último; de Evaluación donde lleva el seguimiento y supervisión de los procesos.

- En el caso del Profesor, este debe ser un gestor de: Proyectos que define y comunica una visión académica; Interacción de relaciones Humanas que promueve un clima positivo y ordenado de los aprendizajes; Una planificación adecuada a los procesos de aprendizaje de sus alumnos; Evaluación donde lleva el seguimiento y supervisión de los procesos.
- En el caso de los Padres y Apoderados, deben ser Gestores que: Comunican con claridad los resultados que se esperan; Desarrolla en el hogar un clima positivo y que promueve en sus hijos motivaciones de obtener buenos resultados; En forma conjunta con sus hijos evalúan y lleva un seguimiento de los resultados académicos obtenidos; Junto con sus hijos busquen estrategias que permitan el mejoramiento continuo de los resultados académicos

d. Modelos de liderazgo

El liderazgo viene a ser una capacidad que con mayor frecuencia es estimada en el desempeño laboral; por esto diversos autores han pretendido entenderlo, tal como se demuestra en los modelos que se detallan de forma seguida:

- Modelo de contingencia de Fiedler

De acuerdo con Robbins & Coutler (2000), este viene a ser el primer modelo de contingencia integral sobre el liderazgo siendo desarrollado por Fiedler. El modelo señala que los grupos eficientes están en función de una ensambladura entre el estilo del líder para interaccionar con sus seguidores y el nivel en el cual el contexto le posibilita contar con las facultades de influencia y control. Fiedler afirma que los sujetos se transforman en líderes no únicamente por sus cualidades personales, sino la forma en cómo se muestran ante distintas circunstancias, así como por la interacción que generan con los integrantes de cada colectivo.

Fiedler descubrió tres áreas críticas de la situación de liderazgo que ayudan a establecer cuál es el estilo de liderazgo más eficiente. Estas vienen a ser (Robbins & Coulter, 2000):

- **El poder otorgado por el puesto.** - es la autoridad que tiene un sujeto de acuerdo al cargo que desarrolla y que le posibilita el ejercicio de alguna incidencia para conseguir fácilmente buenas respuestas de sus adeptos. En función al liderazgo docente, es preciso señalar que tiene un grado alto de poder dentro del aula de clase, el cual le posibilita lograr los objetivos señalados dentro de su planeamiento, a través de procesos que se desarrollan en el aula si practica una incidencia positiva en los estudiantes, los mismos que seguirían sus indicaciones para la consecución del aprendizaje.

- **La estructura de las tareas.** - es el nivel en el cual el líder tiene la opción de fijar de forma clara las tareas responsabilizando por estas a los sujetos, puesto que, si las tareas son claras, es más sencillo vigilar la calidad del desempeño, así como la responsabilidad de los integrantes del colectivo. Sobre esto, es preciso señalar que el profesor es la autoridad en el aula de clase y que de acuerdo a como constituya los procesos educativos que se deben desarrollar y la asignación de las tareas, se tendrá la respuesta de los estudiantes.

- **Las relaciones líderes – miembros.** - sostiene que esta dimensión es la más trascendente, pues se encuentra en relación con el nivel en que los integrantes del grupo se encuentran orgullosos de su líder, lo que les posibilita poseer seguridad, confianza y respeto, estando preparados para seguirlo y hacer las labores que les ordene. Mejor dicho, es la capacidad de interrelación con los integrantes del colectivo, otorgando funciones y aumentando la confianza. Desde esa perspectiva, el profesor necesita ser un líder que transmita confianza, respeto y seguridad en sus estudiantes para que haya una relación armónica y logren compartir la responsabilidad de lograr los objetivos propuestos, compartiendo con estos sus aptitudes, conocimientos y valores.

- **Modelo ruta-meta de liderazgo**

Según Robbins & Coulter (2000) este modelo lo desarrollo House el mismo que señalo que la conducta de un líder es admisible para sus partidarios en tanto lo tengan como un medio de complacencia. Esto quiere decir, en el comportamiento propio del liderazgo se tienen en consideración los requerimientos de los integrantes del colectivo, exhibiendo interés por su

bienestar y fomentando un clima agradable. Dicho comportamiento realiza alto impacto en el desarrollo de los integrantes del grupo, siempre que los mismos se sientan insatisfechos o frustrados.

De esta forma, el término ruta – meta nace de la idea de que los líderes eficientes enseñan el camino adecuado para apoyar a sus discípulos a lograr los objetivos de trabajo propuestos, promoviendo el recorrido y minimizando al máximo las barreras que se tengan para alcanzar la meta propuesta. Sobre esto, House señaló cuatro comportamientos de liderazgo (Robbins & Coulter, 2000):

- **Liderazgo participativo:** es ese que posibilita a los dependientes incidir en las disposiciones de líder, puesto que el mismo les pregunta poniendo en marcha las recomendaciones ofrecidas previas a la toma de decisiones.

- **Líder dirigente:** permite que sus dependientes conozcan lo que espera de ellos, agenda el trabajo por hacer ofreciendo una guía particular sobre cómo realizar las tareas encomendadas.

- **Líder sustentador:** es amigable mostrando interés por los requerimientos de los dependientes.

- **Líder orientado a los logros:** instituye objetivos que desafían esperando que sus dependientes logren el grado de rendimiento más elevado posible por lo que insta objetivos ambiciosos, busca mayores desenvolvimientos teniendo la certeza que los subordinados lograrán los resultados.

Asimismo, Davis Keith (1999), señala cuatro opciones de liderazgo, de acuerdo al modelo Ruta – Meta:

- **Liderazgo directivo:** el líder se enfoca en asignaciones transparentes de las labores, suministra reglas de desempeño exitosas y agendas de trabajo.

- **Liderazgo de apoyo:** el líder tiene interés por el bienestar y los requerimientos de los empleados, tratando de promover un contexto de trabajo atractivo.

- **Liderazgo orientado a logros:** el líder señala las expectativas altas para los empleados, mostrándoles seguridad en su capacidad de lograr los objetivos trazados, definiendo con entusiasmo su conducta.

- **Liderazgo participativo:** el líder incita a los empleados a brindar aportaciones que contribuyan a la toma de decisiones.

- **Modelo de participación del líder**

Según Robbins & Coulter (2000) dicho modelo fue trabajado por Vroom & Yeton fija la relación entre la participación del liderazgo y el comportamiento, por un lado y la toma de decisiones, por otro. Este modelo es de clase normativa porque ofrece un cumulo serial de normas o reglas que el líder tiene que seguir para establecer la cantidad y forma de participación en la toma de decisiones, de acuerdo a las distintas clases de situaciones que se presenten. Dicho modelo se conforma como un árbol de decisiones que contiene siete contingencias respecto de la estructura de las labores y cinco tipos de liderazgo alternativos:

- **El líder Autocrático I.-** es el que toma de forma personal la decisión para la resolución de los problemas que tiene desde la información que recibe en el momento.

- **El líder Autocrático II.-** es el que toma la información respecto del problema mediante sus subordinados para luego tomar la decisión de forma personal.

- **El Líder Consultivo I.-** participa el problema con los dependientes, pidiéndoles ideas o sugerencias, para luego tomar la decisión y darle solución; pudiendo o no reflejar la incidencia de los integrantes del colectivo.

- **El líder Consultivo II.-** es el que participa el problema con los dependientes, pidiéndoles ideas y sugerencias para solucionar rápidamente los problemas y posteriormente tomar la decisión, pudiendo o no mostrar en ella la idea de los otros.

- **El líder de Grupo II.-** es el que participa el problema con el colectivo y, de manera coordinada, proponen ideas evaluando opciones para arribar a un acuerdo concertado respecto a una solución.

- **Modelo de la atribución de liderazgo**

Este modelo de liderazgo desarrollado por Robbins & Coulter (2000), sugiere que los sujetos consideran líderes a los que tienen algunas características como: personalidad, inteligencia, gran capacidad verbal, sociabilidad, agresividad, comprensión y laboriosidad, rasgos imprescindibles en un profesor.

e. Teorías del liderazgo

En el seno de las teorías de liderazgo tenemos las definiciones de diferentes clases.

- Liderazgo carismático

Muchos autores han intentado la identificación de las cualidades del líder carismático. Tal es el caso de House, citado por Robbins & Coulter (2000), quien encontró tres de estas, las que son: grado de confianza bastante fuerte, carácter dominante y firmes convicciones respecto a sus creencias. Por tanto, Warren Venís, citado por Robbins & Coulter (2000), luego de realizar un estudio con 90 líderes, exitosos y eficaces en Estados Unidos, arribó a la conclusión que todos eran competentes en cuatro áreas:

- Poseían un alto sentido de propósito.
- Tenían la capacidad de comunicar su visión en palabras claras con los que sus dependientes, podían sentirse identificados fácilmente.
- Exhibían coherencia y orientaban sus esfuerzos en la consecución de su visión.
- Sabían de sus fortalezas propias y podían trasmitirlas

Entonces el docente con liderazgo carismático viene a ser ese que tiene cualidades que le posibilitan poseer confianza en el mismo y en la labor que hace, mostrando una visión clara de lo que requiere lograr con sus estudiantes siendo un sujeto de cambio en beneficio de la calidad de la educación.

- Liderazgo visionario

En lo concerniente a este tipo de liderazgo, Koontz (1998) señala que este líder posee la capacidad de producir y establecer una visión real, atractiva y creíble del futuro para un grupo o institución. El líder visionario observa más allá de lo

que puede acontecer, puesto que su visión es a largo plazo anticipándose a los hechos, adelantándose a los problemas y logrando prever oportunidades con mayor anticipación que los demás. Este líder está a gusto con lo que tiene; es una persona poco conformista y bastante creativa, que se adelanta a los acontecimientos pero que al mismo tiempo busca resultados por los que trabaja. Asimismo, muestra entusiasmo contagiando este a los demás; consiguiendo que el equipo le siga compartiendo sus objetivos

– **Liderazgo de equipo**

Robbins & Coutler (2000) señalan que, en el trabajo de grupo, el líder tiene el rol de guiar a los integrantes del equipo. La labor de un líder de trabajo es la administración del límite externo del equipo facilitándoles el proceso laboral, así también requiere poseer distintas destrezas como: capacidad de compartir informaciones, cultivar la paciencia, capacidad de confiar en otras personas, renuncia a la autoridad y comprensión del momento en el que debe intervenir. La labor de un líder de equipo estriba en ser el vínculo entre los integrantes del equipo, sirviendo de mediadores y propiciando un trabajo en equipo para la consecución de sus metas.

f. Estilos de liderazgo

Bolívar (2010) el estilo de liderazgo, es el cumulo de variables que favorecen, afectan o reafirman los procesos de trabajo colectivo, el clima social y los productos de las organizaciones.

Sobre esto Salazar (2005) sostiene que, para muchos autores, es muy trascendente la descripción de los tres estilos o clases básicas de liderazgo los cuales son: el líder liberal y el líder participativo. En las siguientes líneas se detallan estos estilos de liderazgo.

– **Liderazgo autócrata**

Salazar (2005) representa a este líder como el que tiene toda la responsabilidad en la toma de decisiones, fijando las directrices, iniciando las acciones, dirigiendo, motivando y controlando a sus dependientes. Esta clase de maestro

es dogmático y dirige a través de la destreza de negar u ofrecer premios o castigos, de acuerdo a la actitud que exhiba el estudiante. Con el accionar autócrata del docente, el estudiante es únicamente copiadore de ideas quitándole la capacidad de analizar, proponer y dialogar; solo se limita a hacer lo que se le pide.

- Liderazgo participativo

De acuerdo con Salazar (2005), el tipo de líder participativo es ese que posibilita opinión de los integrantes del equipo para tomar decisiones; consultando siempre previo a la decisión sobre qué directrices proporcionar, accediendo a las contribuciones que le suministran. El profesor, como líder participativo, hace su tarea con participación de todo el alumnado, escuchando opiniones y tomándolas en consideración; la labor que se hace es en equipo, promoviendo la participación de todos y se restringe a encaminar el proceso de aprendizaje. También, promueve en los estudiantes la capacidad para el diálogo, promoviendo la participación y la actitud crítica y propositiva, la capacidad de trabajo en equipo y la responsabilidad concertada.

- Liderazgo liberal

Salazar (2005) sostiene que, en este estilo de liderazgo, el líder otorga total libertad para tomar decisiones, sean colectivas como individuales, encomendando la autoridad en sus partidarios y esperando de estos la responsabilidad por su motivación propia, guía y control. El docente con esta clase de liderazgo suministra a los estudiantes mucha libertad en la esfera del salón de clases puesto que sólo está interesado en que hagan las labores no interesando cómo lo realicen, siempre que estas se realicen bien; de forma literal se excluye de responsabilidad al no hacerse cargo de la responsabilidad lo que influye en que se llegue al libertinaje.

g. Importancia de liderazgo

El liderazgo viene a ser una de las maneras más trascendentes y eficientes para lograr que una conexión entre sujetos funcione; asimismo es de

trascendental relevancia en toda institución u organización, más si es una institución de educación y de forma exacta dentro de los salones, en los cuales el profesor es el líder que orienta y guía a sus alumnos para la consecución de las metas; la capacidad para realizar un liderazgo efectivo es una de las piezas elementales.

Para conseguir resultados eficientes y para conseguir que el docente esté listo para tomar el desafío se necesita disposición, una actitud que esté encaminada a un cambio positivo y que se encuentre capacitado para poder realizar dichos cambios con la aspiración de mover a los sujetos hacia objetivos gratificantes y positivos.

h. Fuentes de problemas en el liderazgo

- Estructura de poder

En el ámbito de liderazgo, el que es líder necesita disponer del poder como un baluarte para conseguir los objetivos que se ha propuesto si es, en este caso, optimizar los productos académicos, es relevante que el poder se enfoque en el conocimiento de manera que se vuelva bastante atractivo ser buen alumno.

El poder es la capacidad que tiene una persona de influir en el comportamiento de otra, de manera que la “otra” haga cosas que no haría en otro caso. Esto implica:

- Un potencial: no necesita realizarse para ser eficaz (ej. Un profesor no necesita hablar de sus conocimientos para mostrar su capacidad profesional).
- Relación de dependencia: cuanto mayor sea la dependencia de una persona sobre otra, mayor poder se tendrá respecto de la otra persona. (ej. Si toda decisión que tome un profesor debe consultarla a su director, cada vez el director tendrá mayor poder sobre él).
- Discrecionalidad: el que depende de otro no puede ejercerla sobre su propio comportamiento. (ej. Cada Docente debe guardar la formalidad que le corresponde frente a las acciones que le corresponde asumir).

Existen cuatro fuentes de Poder personal: La Pericia, el Atractivo Personal, el Esfuerzo y la Legitimidad (Whetten & Cameron, 2005).

- **Conflicto**

El conflicto es un proceso que empieza desde que una parte asume que otra incide de forma negativa a algo que le atrae a la primera o que de alguna forma puede afectarle.

Para analizar el conflicto existen muchas perspectivas:

- Tradicional: es necesario evitar el conflicto puesto que existe desconfianza y la solución es encontrar la causa del conflicto para su resolución inmediata.
- Relaciones humanas: el conflicto es natural e inevitable y al mismo tiempo es posible la mejora del desempeño del grupo.
- Interaccionista: no únicamente sostiene que el conflicto puede ser positivo, sino que asimismo es esencial y necesario para que exista dinamismo en la organización. Si el conflicto traslada a los objetivos a la empresa, es un conflicto funcional, si no, es disfuncional.
-

i. Liderazgo, desarrollo y crecimiento personal

No es posible el desarrollo profesional si al mismo tiempo no se da en los sujetos un crecimiento personal. Covey (1990) sostiene que existen dos elementos vitales para el éxito de los líderes: el Carácter y la competencia.

La nueva generación de líderes comprende que el liderazgo va más allá del gerenciamiento, buscando direccionar su estrategia mucho más allá de la administración y el control, para conseguir la inspiración y el compromiso de las personas. Los líderes que poseen la apertura de comprender esta parte blanda del "management", normalmente poseen la audacia de tocar a la gente de forma completa e integral.

La confianza en el liderazgo es un asunto de hábito y coherencia; la competencia de un líder ocupa todo lo referido al desarrollo profesional, está asociado al conocimiento, experiencia y habilidades. Esta vinculado con su efectividad y con la coherencia que se tiene entre los objetivos que sugiere en la educación y sus resultados. El carácter de un líder esta definido por

su crecimiento personal y por el liderazgo que posee sobre el mismo y en su vida. Relacionado con su integridad, y coherencia que se tiene entre sus valores y su comportamiento.

1.3.2. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional viene a ser una etapa del crecimiento personal que está en función a los requerimientos de auto-superación que vivencia cada individuo; de la misma forma, el desarrollo profesional de las personas de una organización forma parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es resultado de la inversión que realizan las empresas en las personas que las componen y que mediante su trabajo, las enaltecen.

El desarrollo profesional posee su inicio en la planeación de la carrera y encierra los aspectos que un sujeto enriquece o mejora con miras a conseguir objetivos en el seno de la organización (Di Geresia, 2007).

El Desarrollo personal de carrera comienza en cada persona por su disposición a conseguir metas y por la asunción de las responsabilidades que esto implica. Siempre que esto se dé, puede iniciarse varios pasos específicos, como:

- Consecución de mejores grados de desempeño.
- Relación más vinculada con los que toman las decisiones.
- Desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización.
- Renuncias.
- Recursos a expertos en el campo.
- Recursos a subordinados claves.

1.3.2.1. Etapas del desarrollo profesional

Lara, et. al. (2012) entiende el desarrollo como un proceso de permanente transformación, es notorio que está particularizado por distintas fases. Primera fase: Se describe por un nivel conceptual "concreto", afín a la acción, concurriendo la necesidad de intervenir situaciones, de la misma forma, inseguridad y sumisión frente a lo que se considera superior. Se cuenta con más capacidad de abstracción, de ser capaz de hacer diferencias entre hechos,

teorías y opiniones. Existe más autonomía y se tiene la capacidad de resolver hechos por razonamiento inductivo o deductivo.

a. Etapa de Supervivencia.- Se caracteriza por una preocupación respecto de los aspectos diarios y de control del aula de clases.

b. Desempeño Docente.- Es la preocupación de los profesores en el por qué y cómo de la enseñanza, sus limitantes, demandas y frustraciones.

c. Madurez.- La preocupación esta orientada a las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes más que en intereses propios.

Consecuentemente, el desarrollo profesional progresa mediante la construcción personal y profesional pero además está determinado por las experiencias sociales en los centros laborales. Avanzando hacia niveles más amplios de madurez, dejando de enfocarse en sí para avocarse a los otros.

1.3.2.2. Estrategias para el desarrollo profesional

Es muy importante cultivar una nueva actitud ante la vida, aprendiendo a ver los problemas como oportunidades de aprendizaje, para interpretar mejor la realidad y sus cambios.

Esa cualidad será muy valiosa para las empresas. Verán en nosotros a potenciales líderes, capaces de generar nuevas ideas y enfoques, con retos motivadores para los compañeros, fomentado su iniciativa y creando equipos de trabajo más productivos. Alguien que se haya ocupado de su desarrollo personal sabe que es factible promoverlo y potenciarlo en los demás.

Todo lo que implique el conocimiento de nuestras habilidades, capacidades, virtudes o talentos innatos, nos conduce a un nuevo escenario profesional que, a su vez, nos puede descubrir cuál es nuestra auténtica vocación. A través de ello, podemos diseñar nuestros próximos pasos, para convertir nuestra pasión en una profesión (Montes et. al., 2010).

1.3.2.3. Desarrollo profesional individual

El desarrollo profesional es el resultado del planeamiento de la carrera profesional, encierra las aristas que un sujeto enriquece o mejora con el afán de lograr objetivos en el seno de la organización. El desarrollo profesional individual comprende esas iniciativas que brotan del sujeto, por su predisposición a conseguir metas y por la asunción de responsabilidades que esto implica.

- Mejora continua del nivel de los trabajos realizados.
- Relación más estrecha con los que toman decisiones.
- Perfeccionamiento de un sentido de lealtad a la organización.

1.3.2.4. Desarrollo profesional del alumno de maestría

La educación de posgrado da atención de forma particular a los requerimientos formativos de los alumnos de este nivel, promoviendo la superación constante de los graduados universitarios, el perfeccionamiento de la investigación, la tecnología, la cultura y el arte, así como otras. Para el cumplimiento de esta variedad de funciones, la educación de postgrado se constituye en superación profesional y formación académica.

Rodríguez, et. al. (2006) sostiene que la formación académica posee como objetivo la educación posgraduada con una buena competencia profesional y avanzadas capacidades para la innovación e investigación, desde la maestría y el doctorado. Las metas se logran cuando los participantes tienen la capacidad de contribuir a transformar la realidad profesional con un rol protagónico, usando métodos, leyes, principios y tendencias de la pedagogía y demás ciencias conexas, con la correcta comprensión contextualizada del medio, a través de una preparación académica-investigativa que les posibilite: poseer las bases requeridas para comenzar en la investigación y estar preparados para continuar otros estudios, colaborando en proyectos de investigación acorde al desarrollo de sus cualidades investigativas, demostrando un desempeño disciplinar eficiente desde una visión crítica-reflexiva, asumiendo liderazgo en los equipos multi e interdisciplinarios, coadyuvando a la formación holística de los profesionales preparándolos en los fundamentos sociológicos, psicológicos, didácticos, metodológicos,

pedagógicos, epistemológicos e investigativos, tributando con ello al perfeccionamiento del ejercicio profesional, propiciando el conocimiento de los aspectos teórico-metodológicos requeridos para generar propuestas de intervención en la educación, contribuyendo al fortalecimiento de los proyectos educativos institucionales en las que se encuentre incluido, fomentando los procesos de diagnóstico y evaluación en el entorno educativo, elevando la eficiencia del quehacer académico, desde las reflexiones hacia la práctica.

1.3.2.5. Desarrollo profesional del plan de carrera

Los planes de carrera se convierten en una excelente opción para las organizaciones que promueven la finalidad de motivar y envolver a los trabajadores en la vida de la organización, para capacitarlos más creando así trabajadores eficientes y con opciones de mejorar de manera profesional al mismo tiempo que mejoran con la organización.

Para la creación de un plan de carrera es preciso contar esencialmente con:

- Nombre del empleado o empleados.
- Edad.
- Nivel de estudios.
- Puesto que desempeña en la empresa.
- Puesto que podría desempeñar en el futuro.
- Antigüedad en la empresa.
- Puntos fuertes o débiles, a mejorar y a reforzar.
- Necesidades de capacitación.
- Evaluación del desempeño.

Para realizarlo es necesario hacer un análisis acucioso y un diagnóstico profesional considerando varios aspectos, un análisis de la empresa, planificación y revisión de las prioridades, fijación de objetivos de corto y largo plazo y creación de un plan de acciones que se desplegarán con el tiempo. La valoración asimismo poseerá un rol trascendente.

1.3.2.6. Importancia del desarrollo personal

De un lado, el desarrollo profesional se desarrolla mediante la resolución de problemas, el análisis de casos, la participación en procesos investigativos, la generación y aplicación del conocimiento así como el desarrollo de competencias científicas. En tanto que, de otro lado, está vinculado a las actividades académicas conectadas con la formación permanente en la que se toma en cuenta la superación profesional del docente.

De la misma forma los cursos, los entrenamientos, los talleres, cursos pre-congresos, seminarios de posgrado, conferencias de especialidad, debate científico, diplomados y estudios supervisados por profesionales de alta capacitación (Rodríguez et al. 2006) se transforman en acciones formativas que así como las pasantías, el trabajo con pares, el trabajo en redes, las expediciones pedagógicas, los grupos de discusión y los intercambios producen numerosas experiencias de aprendizaje y desarrollo personal. Para Hammond & McLaughlin (2003) las actividades de desarrollo profesional requieren posibilitar a los docentes, de forma constante, participación activa en experiencias de cooperación que reflejen y apoyen el proceso y los contenidos de aprendizaje.

a. Desarrollo profesional y Liderazgo

La transformación social de esta época, de las estructuras, de las ideas o de la forma de comunicarnos, nos empujan a avanzar en un proceso de desarrollo personal y liderazgo en nuestra vida, para reinventarse (personal y profesionalmente) y tomar las riendas de nuestra situación. Es imprescindible, que cada uno conciba un espacio de reflexión, para conocerse y hacerse preguntas sobre cuáles son nuestros auténticos objetivos y cómo estamos haciendo las cosas para lograrlos.

La finalidad de poner en marcha un proceso de desarrollo personal y liderazgo es tratar de dar respuesta a los nuevos retos que plantea el actual contexto socioeconómico, promoviendo el autoconocimiento y la responsabilidad personal. La búsqueda de nuestro lugar en este contexto y qué es lo que podemos aportar, de forma responsable, según nuestras capacidades (Rodríguez, 2003).

De lo que se trata es de aprender a ser más conscientes, a desarrollar todo nuestro talento y potencial al servicio de una función personal y profesional útil, creativa y respetuosa.

Para ello, debe surgir la motivación de conocernos mejor y buscar los recursos a nuestro alcance para gestionar nuestro desarrollo personal y liderar los retos que afrontamos a diario. Esto también nos permitirá alcanzar un crecimiento personal en el ámbito profesional. No hay que olvidar, que para liderar a los demás hay que aprender a ser un líder de uno mismo

- Características

Dentro de que, cada uno, tiene unas necesidades concretas, conviene seguir estas pautas para el desarrollo personal:

- Promover la salud del cuerpo y la mente.
- Tratar de dominar y gestionar de forma consciente los pensamientos.
- Detectar y cuestionar creencias limitadoras.
- Fortalecer la autoestima y la confianza en uno mismo.
- Aprender a relajarse y cultivar el equilibrio y la serenidad

Con esto podremos redefinir mejor los valores, las prioridades y las aspiraciones. En el ámbito profesional nos puede ayudar a:

- Convertir los problemas en oportunidades, de aprendizaje y de mejora.
- Mejorar la relación y comunicación con uno mismo y con los demás, potenciando la inteligencia emocional.
- Desarrollar competencias y habilidades, y el descubrimiento del talento y la motivación.
- Potenciar el autoliderazgo y la cultura emprendedora.

1.4. Formulación del Problema

¿En qué medida el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018?

1.5. Justificación del Estudio

La presente tesis se encuentra debidamente justificada, porque surge ante la necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo docente en el desarrollo profesional, así como en la formación pedagógica, investigativa y competitiva de los estudiantes de posgrado, vista como una herramienta de gestión en la educación superior.

El liderazgo no es un aspecto exclusivo de la autoridad formal en la figura del docente, también se complementa con la capacidad directiva que viene a ser un soporte para el logro de los fines pedagógicos. A partir de los nuevos procesos de evaluación y acreditación, la institución y en especial los estudios de posgrado de las universidades, necesitan plantear opciones para reestructurar el proceso de gestión desde el grupo docente implicando fases integrales para el desarrollo personal y profesional que favorezcan el cumplimiento de los objetivos educativos deseados.

Por otro lado, el liderazgo docente también es fundamental para la especialidad e institución porque es una posibilidad para identificar la trascendencia de la labor educativa de los docentes formadores de futuros líderes en pedagogía, lo que facilitará la obtención de información con la finalidad de conocer si lo que se hace en la institución y en especial en aula se hace bien y favorece la mejora continua, que debe ser motivo de satisfacción para el docente formador y los estudiantes.

Además, permitirá apreciar los reflejos de la labor en la institución. Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información para la toma de decisiones en la institución superior, asimismo apoyar la preparación y actualizaciones de los que hoy ejercen la docencia o

asumen la función de coordinadores, directivos y estudiantes que serán los futuros docentes, y a su vez servir como fuente de información a otras investigaciones.

Asimismo, se justifica, ya que en la actualidad muchas instituciones universitarias pretenden dar respuesta a los requerimientos de la colectividad de esta esfera globalizada caracterizada por una fuerte competitividad y por la persecución de la excelencia en la calidad de los servicios que ofertan tanto de forma individual como organizacionalmente. Por ello, los docentes no deben encontrarse renuentes a las nuevas transformaciones y expectativas que se vienen suscitando.

Para que dichas organizaciones puedan estar adecuadamente manejadas y de esta forma conseguir una mejor calidad educacional, deben poseer los recursos humanos de insuperable preparación, idóneos para tomar los puestos directrices en los diferentes grados, pues estas instituciones poseen un papel trascendental en la formación investigativa y competitiva.

- **Valor Teórico**, en esta investigación se apertura un nuevo acervo literario poco analizado respecto del liderazgo docente y su incidencia en el desarrollo profesional del alumno de maestría de gestión pública. Es necesario aplicar los fundamentos teóricos del liderazgo docente en la transformación y fortalecimiento del desarrollo profesional, personal y las actitudes y valores del alumno, pues uno de los objetivos que se persiguen en la gestión pedagógica superior es el de lograr una mejora en la calidad educativa. Además, con frecuencia se establece una relación entre la calidad educativa y el desarrollo profesional.

Existe un amplio consenso en la reciente literatura pedagógica internacional en que el liderazgo en los centros educativos superiores es uno de los factores que se relacionan de forma significativa con la calidad educativa, es por ello que su análisis es necesario y resulta beneficioso en pro de futuras investigaciones.

- **Relevancia social**, El liderazgo docente debe ser evaluado y analizado, pues permite conocer y establecer su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría. El éxito en el cumplimiento de la finalidad profesional y de especialidad depende en gran medida de su capacidad de idear, conducir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos y metas que más les convengan a los alumnos. Además, el aprovechamiento del potencial que tiene cada profesor y el equipo docente en general tiene mucha importancia en la capacidad de estimular en los alumnos metas crecientemente ambiciosas, lo que acarrea un provecho en común, pues estos profesionales estarán más capacitados para desempeñar funciones en beneficio de la sociedad.

- **Implicaciones prácticas**, Desde el punto de vista práctico la presente investigación busca analizar la labor del docente, como líder y su incidencia en el desarrollo profesional del alumno de maestría, el cual está formado en el trato al talento humano y la motivación. El objetivo es lograr y sensibilizar un cambio de conducta y cultura a nivel macro, con la finalidad de conseguir resultados positivos en la educación. Esto podrá contribuir a la gestión y calidad educativa de la institución, así como posibles alternativas de solución, de tal manera que se puedan lograr los desafíos de la educación superior que se están trazando y que representan una necesidad hoy en día.

- **Utilidad metodológica**, La presente investigación por su diseño correlacional y enfoque cuantitativo permitirá el empleo como técnica para obtener los datos de la encuesta, con esta información será posible medir las variables, así como contrastar la hipótesis propuesta; el procedimiento metodológico acorde a las pautas de investigación permitirá conclusiones más reales de la situación problemática analizada. En tanto que, se debe añadir que la investigación tiene el respaldo de la universidad, cuyo aporte es elemental para la realización de investigaciones como esta, las mismas que en un futuro constituirán material de consulta para nuevos trabajos de investigación, así también los datos contenidos en esta podrán ser usados para otros fines académicos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

El liderazgo docente influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- El liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- El liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- El liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- El liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- El liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- El liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del liderazgo docente en la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Identificar el nivel de desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Determinar si el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Determinar si el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Determinar si el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Determinar si el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Determinar si el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.
- Determinar si el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

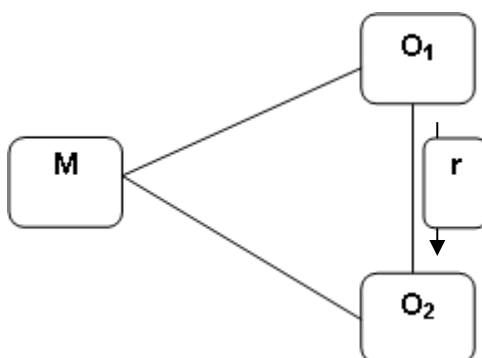
II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es correlacional causal transeccional, poseen como finalidad la descripción de relaciones entre dos o más variables en un espacio de tiempo establecido. Se asume que son descripciones, pero no de variables sueltas sino de las relaciones entre estas, ya sean estas estrictamente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que es medible es la relación entre variables en un espacio temporal establecido.

Según Ávila (2006), los estudios correlacionales vienen a ser el antecedente de las investigaciones experimentales y poseen como finalidad medir el nivel de relación entre dos o más variables, a través de herramientas estadísticas de correlación. En este grado no interesa el orden en que se muestran las variables, lo imprescindible es verificar el nivel de relación o asociación que existe.

La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra (Alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018).

O1 : Observación de la variable independiente- Liderazgo docente

O2 : Observación de la variable dependiente – Desarrollo profesional

r : Relación de causalidad de las variables

2.1.1. Tipos de estudio

La investigación por su tipo es no experimental; señala Kerlinger (2002) que esta se basa en la búsqueda sistemática y empírica donde el investigador no tiene posibilidad de controlar las variables independientes, puesto que sus acciones ya se dieron o bien porque estas no pueden ser manipuladas. Mientras que, para Hernández, R., et. al. (2004); la investigación no experimental es aquella en que la variable independiente no se manipula puesto que está ya se dio. Las deducciones acerca de las relaciones que existen entre variables se dan sin la influencia o intervención directa observando esas relaciones tal como estas ocurren en su entorno natural).

La investigación es aplicada; suele denominarse también investigación empírica o práctica, y está caracterizada porque pretende el uso o aplicación de los conocimientos ya adquiridos, al mismo tiempo que se van adquiriendo otros nuevos, luego de la implementación y sistematización de la práctica apoyada en investigación (Murillo, 2008). La utilización del conocimiento y los productos de investigación tiene como objetivo ofrecer de manera rigurosa, organizada y sistemática el conocimiento de la realidad; en la presente investigación se buscará determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

2.2.1.1. Variable independiente: Liderazgo docente

Blanchard (2007) plantea el liderazgo como un proceso de interacción entre líderes y colaboradores que se da en distintos niveles de acción y no se restringe únicamente a una posición formal de liderazgo, es decir no se basa en el control ni la supervisión, sino que está al servicio del desarrollo profesional, por lo que debe ser visto como un proceso integral intrínsecamente ligado este, en el que se genera un común denominador para el desarrollo personal, las necesidades del profesorado y las metas y visiones de los alumnos y la universidad.

El liderazgo docente conlleva poseer la capacidad de proponer principios que puedan tomarse por los demás como objetivos propios, generándose de esta forma un sentido simultáneo que orienta a la organización para la consecución de principios afines, pues convoca a la sociedad en un proyecto común de mejora, que involucra a que todos los sujetos hagan propia la finalidad de aprender, logrando dirigir la alineación de los recursos pedagógicos financieros y humanos para buscar ese objetivo común.

Forma parte importante en la creación de condiciones que fomentan el aprendizaje, la formación investigativa, la mejora profesional y la conducción de diferentes grupos, siendo sus aspectos centrales la responsabilidad compartida, el compromiso personal de los involucrados para con las metas conjuntas y los cambios anhelados y el rol del docente en el fomento de tales actitudes. (Horn & Marfán, 2010).

2.2.1.2. Variable dependiente: Desarrollo Profesional

Este viene a ser un proceso desarrollado a lo largo de toda la vida profesional, se basa en la mejora profesional, con colaboración de la cimentación científica; esta se afianza en cuatro pilares fundamentales: mejoramiento de la calidad de enseñanza, rendimiento interno y externo de la universidad, dirección de programas y la vinculación con el escenario profesional. Es observado como un procedimiento que pretende un cambio en la práctica, creencias y conocimientos del profesional, encaminado a un propósito orientado a la mejora de la calidad universitaria, investigativa y de gestión que encierra el diagnóstico de requerimientos y el desarrollo de actividades y programas para la satisfacción de dichos requerimientos (Sánchez, 2001).

El desarrollo profesional viene a ser el producto de un proceso formativo permanente que requiere no únicamente un alto conocimiento teórico en las asignaturas y disciplinas, sino además en los asuntos de la didáctica del desarrollo académico, que le posibiliten la actualización de su formación investigativa y la toma de decisiones correctas sobre los cambios que requiere

introducir en el cómo receptor-emisor del proceso de enseñanza-aprendizaje universitario, puesto que su profesionalización reside en dos modelos: el de alumno y el de docente. En consecuencia, se vuelve un proceso constante, progresivo y gradual de transición para lograr la autodeterminación en la tarea de la enseñanza superior, que involucra de forma necesaria la reflexión crítica y compromiso del estudiante con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño, en un entorno dialógico y participativo, en el ámbito histórico-concreto de su accionar profesional (Ortiz, 2008).

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p align="center">Variable independiente: Liderazgo docente</p>	<p>Blanchard (2007) plantea el liderazgo como un proceso de interacción entre líderes y colaboradores que se da en distintos niveles de acción y no se restringe únicamente a una posición formal de liderazgo, es decir no se basa en el control ni la supervisión, sino que está al servicio del desarrollo profesional, por lo que debe ser visto como un proceso integral intrínsecamente ligado este, en el que se genera un común denominador para el desarrollo personal, las necesidades del profesorado y las metas y visiones de los alumnos y la universidad.</p>	<p>Esta variable se operacionalizará a través de 6 dimensiones: desempeño profesional, motivación inspiracional, estimulación intelectual, habilidades de gestión, conocimientos específicos y vocación de servicio, lo que nos permitirá determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Para su medición se aplicará un cuestionario compuesto por 38 ítems.</p>	<p align="center">Desempeño profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidades de crecimiento ▪ Mayor productividad ▪ Calidad de conocimientos ▪ Construcción de competencias ▪ Síntesis de conocimientos ▪ Mayor proactividad 	<p align="center">Ordinal de tipo Likert</p> <p align="center">Bueno Regular Malo</p>
			<p align="center">Motivación inspiracional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso organizacional ▪ Nivel de confianza ▪ Capacidades creativas ▪ Transformación de actitudes ▪ Desarrollo socioemocional 	
			<p align="center">Estimulación intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solución de conflictos ▪ Fomento de la creatividad ▪ Retroinformación oportuna ▪ Implicación crítica ▪ Formación experiencial ▪ Nuevas oportunidades 	
			<p align="center">Habilidades de gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de trabajo ▪ Gestión de procesos ▪ Trabajo concertado ▪ Nuevas capacidades ▪ Capacidad de dirección ▪ Acciones de innovación 	
			<p align="center">Conocimientos específicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos técnicos ▪ Resolución de problemas ▪ Toma de decisiones ▪ Acciones correctivas ▪ Alto dominio disciplinario ▪ Aprendizaje profesional 	
			<p align="center">Vocación de servicio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redes de relaciones ▪ Escucha activa ▪ Actitud de empatía ▪ Satisfacción de necesidades ajenas ▪ Criterios profesionales ▪ Satisfacción personal ▪ Convencimiento moral 	

Fuente: Elaboración del investigador

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Dependiente: Desarrollo profesional	<p>El desarrollo profesional es el resultado de un proceso de formación continua que exige no solo un elevado conocimiento teórico en las disciplinas y asignaturas, sino también en las cuestiones de la didáctica del crecimiento académico, que le permitan actualizar su formación investigativa y tomar decisiones acertadas sobre los cambios que debe introducir en sí mismo como receptor-emisor del proceso de enseñanza-aprendizaje universitario, pues su profesionalización converge dos modelos: el de alumno y el de investigador. Por lo que, resulta un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación en el ejercicio de la enseñanza superior, que implica necesariamente la reflexión crítica y comprometida del alumno con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño, en un ambiente dialógico y participativo, en el contexto histórico-concreto de su actuación profesional. (Ortiz, 2008).</p>	<p>Esta variable ha sido operacionalizada a través de 5 dimensiones: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal y proyección futura, lo que nos permitirá determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Para su medición se aplicará un cuestionario compuesto por 34 ítems.</p>	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demanda social ▪ Cumplimiento de obligaciones ▪ Mayor confianza ▪ Reconocimiento de errores ▪ Planificación de acciones ▪ Practicas saludables ▪ Autonomía personal 	<p>Ordinal de tipo Likert</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>
			Valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica reflexiva ▪ Valores humanos ▪ Actitudes críticas ▪ Guías de comportamientos ▪ Sistema moral ▪ Personalidad del individuo ▪ Convivencia armoniosa 	
			Identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones relacionadas ▪ Valoración de actividades ▪ Ámbito laboral ▪ Perspectivas laborales ▪ Compromiso personal ▪ Orientación al logro 	
			Superación personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimientos de metas ▪ Autorrealización ▪ Actividad continua ▪ Logros personales ▪ Zona de confort ▪ Asunción de riesgos ▪ Capacidad de resiliencia 	
			Proyección futura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de carrera ▪ Adaptación al cambio ▪ Experiencia laboral ▪ Visión personal ▪ Realización personal ▪ Plan de vida ▪ Estabilidad económica 	

Fuente: Elaboración del investigador

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Levin & Rubin (1996), indican que una población es un conjunto de personas, seres u objetos a los que se refieren los resultados de la investigación. La población de la investigación estará compuesta por los 350 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local; en la siguiente tabla se muestra su distribución:

Tabla 1

Distribución de la población de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

CONDICION	Sexo		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Alumnos	200	150	350
TOTAL	200	150	350

Fuente: Registro de Matricula de posgrado de una Universidad Privada Local, 2017/Población estimada alumnos por ciclo.

2.3.2. Muestra

Según Silva (2001), viene a ser un subconjunto de la población escogida para la descripción de las propiedades o características. La muestra necesita representar en cantidad y calidad; la cantidad estará en función a procedimientos estadísticos mientras que la calidad siempre que tenga los requerimientos esenciales de la población en función con la variable estudiada. Para la determinación del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, sostiene Corral & Franco (2015), que este es el procedimiento de muestreo menos complicado donde se cuenta con una población homogénea la que es seleccionada de forma aleatoria como muestra representativa. Siempre que las unidades de la población sean conocidas y la posibilidad de ser escogidas sea la misma, la fórmula que se aplicó fue:

$$n_0 = \frac{Z^2 N . p . q}{(N - 1) E^2 + Z^2 . p . q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 150 045

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Haciendo el reemplazo de valores:

$$n_o = \frac{(150045)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(150045 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 384$$

La muestra queda compuesta por 70 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; en la tabla 2 se presenta la distribución de la muestra.

Tabla 2

Distribución de la muestra de alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

CONDICION	Sexo		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Alumnos	35	35	70
TOTAL	35	35	70

Fuente: Registro de Matricula de posgrado de una Universidad Privada Local, 2017/Población estimada alumnos por ciclo.

2.3.3. Criterios de selección

a. Criterios de Inclusión

- Alumnos de la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

b. Criterios de exclusión

- Alumnos de Posgrado de otras Maestrías de una Universidad Privada Local, 2018.
- Docentes de Posgrado de la de una Universidad Privada Local, 2018.
- Alumnos de Posgrado de otras Universidades, 2018.

c. Unidad de análisis

- Alumnos de la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Según el diseño de esta investigación, se considera conveniente usar la siguiente técnica:

Encuesta: es el medio mediante el cual se puede recoger la opinión de los encuestados sobre el liderazgo docente y su incidencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de Gestión Pública, para ello se usará dos cuestionarios previamente diseñados.

Para Pobeá (2015), La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos, realizándose una serie de preguntas sobre uno o varios temas a una muestra de personas seleccionadas siguiendo una serie de reglas científicas que hacen que esa

muestra sea, en su conjunto, representativa de la población general de la que procede

2.4.2. Instrumentos

El instrumento a utilizar de acuerdo a la técnica seleccionada es el siguiente:

El cuestionario: según García (2003), el cuestionario es el instrumento primario usado en la investigación cuando se aplica encuesta, en el que se aprecian expresadas las preguntas de manera ordenada y sistémica, y en donde están consignadas las respuestas a través de un sistema establecido de registro simple, mejor dicho es un documento que posibilita la obtención de manera organizada de los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. Es una técnica de evaluación que puede comprender características cuantitativas y cualitativas, teniendo como característica particular que registra la información pedida a los mismos sujetos, ésta se realiza de manera menos intensa e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. A su vez, posibilita la consulta a una población extensa de forma rápida y económica.

Es el instrumento para obtener la información pertinente que permite contrastar el modelo de análisis posibilitando el recojo eficiente de los datos de la muestra; en este estudio serán confeccionados usando preguntas cerradas, el mismo será aplicado a los 70 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local del distrito de Trujillo.

El cuestionario de la variable independiente: Liderazgo docente, estará compuesto por 6 dimensiones: Desempeño profesional, motivación inspiracional, estimulación intelectual, habilidades de gestión, conocimientos específicos y vocación de servicios, totalizando 38 ítems.

El cuestionario referido a la variable dependiente: Desarrollo profesional, estará compuesto por 5 dimensiones: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal, y proyección futura; las que hacen un total de 34 ítems.

2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos para medir necesitan de estudios científicos que precisen si éstos pueden producir inferencias válidas y exhibir un nivel confiable de estabilidad. Las pruebas, escalas e inventarios se necesitan para probar si funcionan o no de estudios de validez y confiabilidad, ningún instrumento es capaz de demostrar su efectividad si estos estudios no se realizan. Hogan (2004) indica que las pautas de aplicación y evaluación claras y exactos al igual que altos niveles confiabilidad, así como la validez son deseables en un instrumento, ya que garantizan que el conocimiento generado por la investigación sea científicamente válido y confiable.

- La validez de los instrumentos de recolección de datos

Para Cea (1998), la validez se refiere a la relación que existe entre el concepto teórico y el indicador empírico. El investigador debe comprobar si los indicadores escogidos indican de forma real lo que se intenta que indiquen; si miden de forma correcta el significado asignado al concepto teórico en consideración. La validez de los instrumentos de recolección de datos en esta investigación será hecha a través del juicio de tres expertos en investigación del área.

- Mg. Velásquez Casana, Ydalia Yesenia
- Mg. De Souza Canayo, Bertha Zelmith
- Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel

- Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

El estudio de la confiabilidad se inicia con la noción de que la puntuación analizada en una prueba es un valor certero de una variable aleatoria que consiste en todas las probables puntuaciones que pueden haber sido conseguidas por una persona en duplicaciones del proceso de medida en situaciones parecidas (Haertel, 2006). Los instrumentos se sometieron a una prueba de observación piloto, para lo cual se tomaron 70 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local del distrito de Trujillo, la confiabilidad fue determinada

mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, este fue calculado usando el software de estadística SPSS V23.

George & Mallery (1995), refieren que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Para el cuestionario de Liderazgo docente, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.756 que corresponde al nivel muy aceptable; en la dimensión desempeño profesional, el valor Alfa de Cronbach es de 0,708 que corresponde al nivel muy aceptable; en la dimensión motivación inspiracional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,817 que corresponde al nivel bueno; en la estimulación intelectual, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,785 que corresponde al nivel muy aceptable; en la dimensión habilidades de gestión, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,708 que corresponde al nivel aceptable; en la dimensión conocimientos específicos el valor del Alfa de Cronbach es de 0,705 que corresponde al nivel muy aceptable; y en la dimensión vocación de servicio el valor del Alfa de Cronbach es de 0,813 que corresponde al nivel bueno.

Para el cuestionario desarrollo profesional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0.789 que corresponde al nivel muy aceptable; en la dimensión responsabilidad, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,783 que corresponde al nivel muy aceptable; en la dimensión valores éticos, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,884 que corresponde al nivel bueno; en la dimensión identidad profesional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,755 que corresponde al nivel muy aceptable; en la dimensión superación personal, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,762 que corresponde al nivel muy aceptable; y en la dimensión proyección futura, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,760 que corresponde al nivel muy aceptable.

2.5. Métodos de Análisis de datos

Los métodos para el análisis de datos que se usarán en esta investigación se detallan a continuación:

a) Estadística descriptiva:

- Matriz donde se establezcan las apreciaciones de ambas variables: independiente y dependiente.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias.
- Confección de figuras estadísticas de las tablas de distribución.

b) Estadística inferencial:

- El proceso de los datos cuantitativos y la contrastación de las hipótesis se realizará usando el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23).
- Se utilizará la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con nivel de significancia al 5%, para determinar la distribución de la muestra tanto en las variables como en sus dimensiones.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se salvaguardará tanto la integridad de los informantes como la confidencialidad de la información que se obtenga; por ello, se tendrán en consideración los siguientes aspectos éticos:

- Resguardo del derecho a la intimidad de los sujetos: se aplicarán las medidas apropiadas para evitar el acceso de personas no autorizadas a los datos que se obtengan en la investigación.
- Autorización informada: se requerirá la autorización necesaria a los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, para realizar el estudio contando con su participación voluntaria.
- Participación voluntaria, libre e informada de los sujetos: implicará el consentimiento libre e informado de los informantes luego de recibir la información sobre la naturaleza y finalidad del estudio, los objetivos y métodos.

- Respeto a la dignidad, convicciones e intimidad del informante: Se tratará a los informantes que participen con el mayor respeto a su dignidad, creencias, intimidad y pudor.
- Responsabilidad individual del investigador: el investigador tendrá total responsabilidad de asegurar el bienestar de los informantes participantes en las actividades de investigación.
- Retribución – beneficio: incrementar al máximo los beneficios que por su participación pudieran obtener los informantes.

III.RESULTADOS

Obtenidos los datos producto de la aplicación de dos cuestionarios elaborados para medir las variables y las dimensiones, así como de su análisis, estos fueron procesados y analizados de acuerdo a la metodología correspondiente a fin de responder al problema, objetivos e hipótesis planteados; por eso utilizo la metodología cuantitativa y análisis estadístico; asimismo, los datos fueron tabulados acorde con el tipo y diseño de investigación. Para lo cual, se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov que permitió determinar la distribución de la muestra siendo esta no normal, usándose con ese motivo el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall. El objetivo de la investigación fue determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Actualmente la educación viene siendo afectada por un conjunto de variables externas e internas que demandan significativos cambios en la grave crisis por la que pasa el sistema de educación. La urgencia de dar respuesta exitosa a los requerimientos de una sociedad constantemente cambiante y exigente, han orillado a las instituciones educativas a efectuar notables esfuerzos de mejora orientados al logro de la calidad total, asumiendo conceptos nuevos y esquemas teóricos válidos, guiándolos a una reestructuración práctica formal y a la instauración de estrategias en la administración de los recursos materiales y esencialmente de los humanos. La mayoría de estudios recientes sobre calidad y eficacia, de la misma forma que las investigaciones sobre métodos eficaces ratifican que el profesor y el liderazgo que este ejerce en los alumnos es un factor determinante en su desarrollo profesional, pues la función de dirigir educandos implica una responsabilidad muy grande, por tanto, el docente debe desarrollarla con capacidad y dedicación. Por ello, es vital el emprendimiento líder de todo docente, para estimular el interés investigativo del alumno con miras a su desarrollo profesional y personal, que tendrá impactos en el mundo social.

3.1. Descripción de resultados de los niveles del liderazgo docente en la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 3

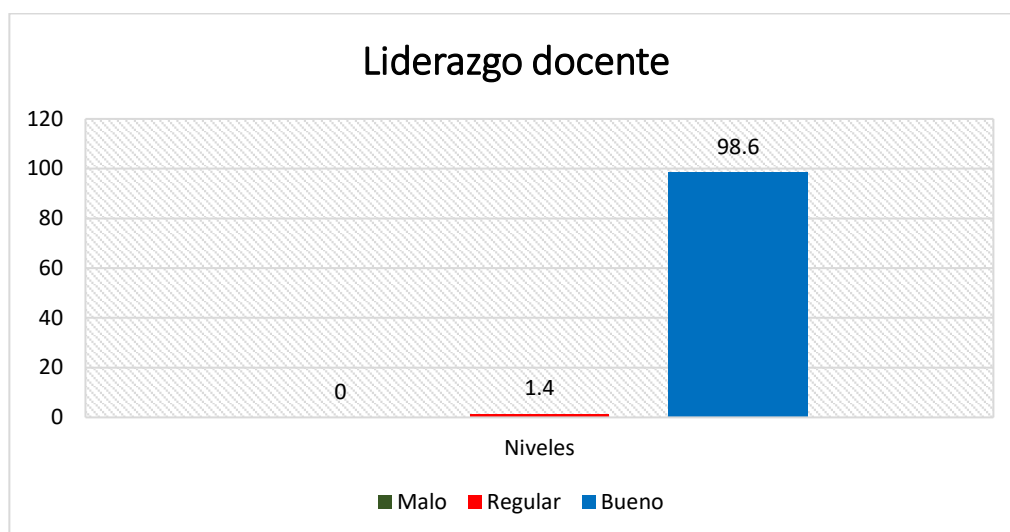
Niveles del liderazgo docente en la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

NIVELES	Liderazgo docente	
	P	%
Malo	0	0
Regular	1	1.4
Bueno	69	98.6
TOTAL	70	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: en la tabla 3 tenemos la variable liderazgo docente donde el mayor nivel es bueno con un 98.6% (69 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel regular con un 1.4% (1 alumno de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel malo con 0%. En base a estos datos, se puede añadir que el liderazgo docente es una nueva filosofía de dirección, que sirve para movilizar a todos los recursos de la organización en el aula. Es todo un movimiento que se genera con todos los sujetos de la educación universitaria, dentro y fuera del aula, para desarrollar un buen desarrollo profesional. Por tanto, el liderazgo docente debe influir a dinamizar las buenas relaciones y la comunicación entre el docente y los miembros de su aula, puesto que buen liderazgo docente, significa utilizar los recursos en forma eficiente para alcanzar un buen desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que los alumnos son la razón fundamental e insustituible dentro de una universidad, por lo que liderar es responsabilidad del docente, el cual debe desarrollar una

relación de respeto mutuo y buen clima institucional, para que haya un buen desempeño docente y calidad del aprendizaje.



Fuente: instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

3.2. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del liderazgo docente: desempeño profesional, motivación inspiracional, estimulación intelectual, habilidades de gestión, conocimientos específicos y vocación de servicios.

Tabla 4

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del liderazgo docente: desempeño profesional, motivación inspiracional, estimulación intelectual, habilidades de gestión, conocimientos específicos y vocación de servicios.

NIVELES	Desempeño profesional		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Habilidades de gestión		Conocimientos específicos		Vocación de servicio	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Malo	1	1.4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	11	15.7	4	5.7	6	8.6	2	2.8	8	11.4	8	11.4
Bueno	58	82.9	66	94.3	64	91.4	68	97.2	62	88.6	62	88.6
TOTAL	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

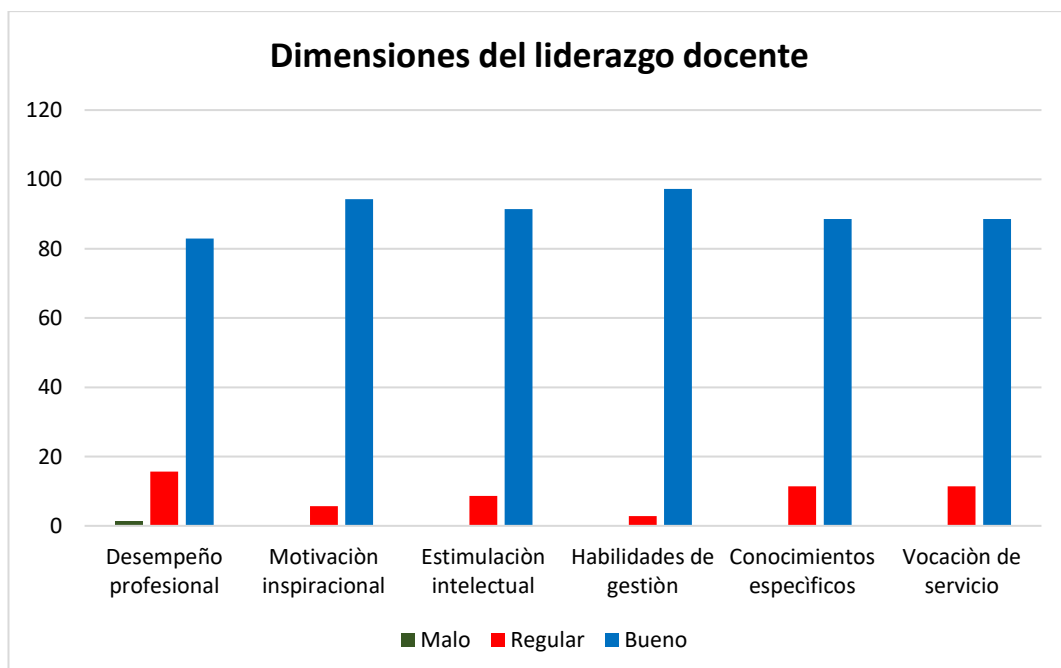
Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: en la tabla 4 tenemos las dimensiones de la variable liderazgo docente, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación inspiracional 94.3%, estimulación intelectual 91.4%, habilidades de gestión 97.2%, conocimientos específicos 88.6% y vocación de servicios 88.6%. Se puede agregar que, el liderazgo, se origina de manera directa de la inteligencia, tal vez además del carisma y poder personal, del compromiso, del deseo y de una voluntad de realizar cosas que los otros no tienen disposición de realizar. En este sentido, el liderazgo es una trascendental característica de la dirección. La capacidad para dirigir, guiar y orientar de forma efectiva, es uno de los elementos indispensables para convertirse en un auténtico líder efectivo, no dejando de lado, el rol pedagógico o administrativo en el caso particular de los docentes, de forma tal que de buena forma es posible la combinación de los recursos humanos con los materiales. Entonces, el profesor debe estar al tanto del entorno que rodea al estudiante tales como su procedencia, su condición social, estabilidad económica, condiciones laborales o académicas, coeficiente intelectual, puntualidad; así como de su autoevaluación o sea; situación del profesor, métodos a usar, si elabora sus clases si se encuentra actualizado, si existen logros cuando se concluyen los ciclos, si hay un desarrollo de los planes educativos, propone nuevos contenidos curriculares, estructura adecuada del programa curricular acorde con su realidad, equidad, los valores que promueve en que han beneficiado al estudiante; mejor dicho la labor que realizan los docentes y el liderazgo que tienen.

De la tabla presentada, se puede observar que la dimensión con mayor porcentaje es habilidades de gestión con un 97.2% en el nivel bueno; en ese sentido, la capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para poseer habilidades de gestión; entonces, el pleno ejercicio de los demás elementos esenciales de la gestión tendrá importantes consecuencias en la certeza de que un buen gestor debe ser un líder eficaz, los docentes deben ejercer todas las funciones que

corresponden a su papel a fin de combinar recursos humanos y materiales en el cumplimiento de objetivos educativos. La clave para lograrlo es la existencia de funciones claras y de cierto grado de autoridad en apoyo a las acciones de los docentes. La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que un docente sea líder es la disposición del alumno de seguir al líder. Además, el alumno tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para su desarrollo profesional a fin de satisfacer sus deseos y necesidades.

En similar forma, otra dimensión con amplio porcentaje es motivación inspiracional con un 94.3% en el nivel regular; esto se debe a que el liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados, es decir si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea el alumno y la razón de sus acciones. Por lo tanto, el docente debe motivar e inspirar a sus alumnos: transmitirles energías para superar barreras educativas, políticas, burocráticas y de recursos importantes mediante la satisfacción de necesidades humanas básicas, para generar un cambio, con frecuencia en un grado importante, y que tenga el potencial de producir cambios excesivamente útiles en el desarrollo profesional del alumno.



Fuente: instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

3.3. Descripción de resultados de los niveles del desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 5

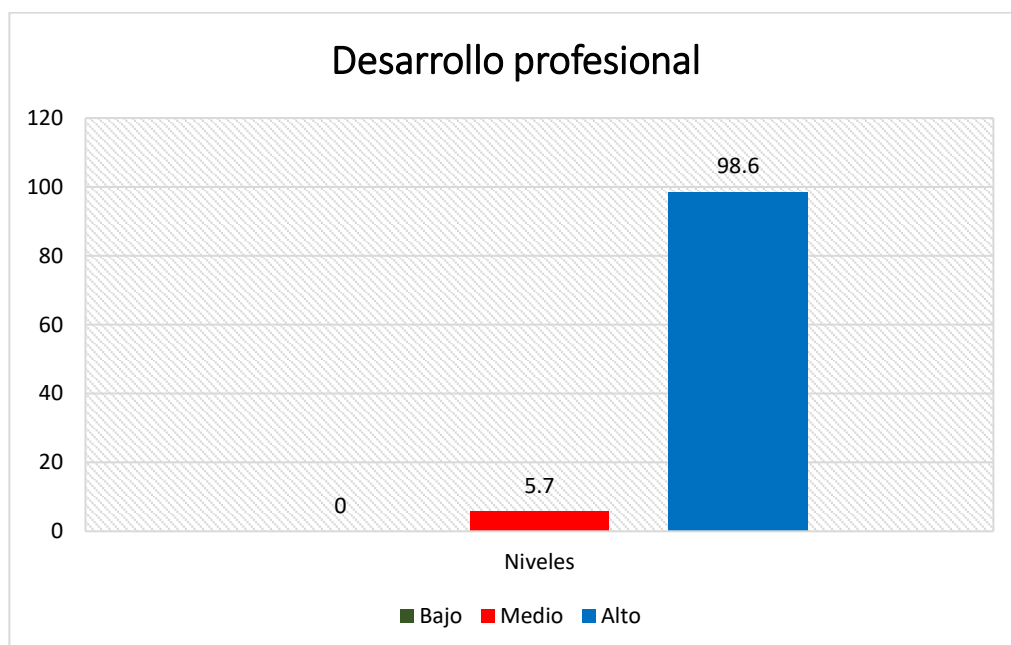
Niveles del desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

NIVELES	Desarrollo profesional	
	P	%
Bajo	0	0
Medio	4	5.7
Alto	66	94.3
TOTAL	70	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: en la tabla 5 apreciamos la variable desarrollo profesional donde el mayor nivel es alto con un 94.3% (66 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel medio con un 5.7% (4 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel bajo con 0%. En base a los datos estadísticos encontrados, es viable señalar que desarrollarse de manera profesional es un incentivo personal que simboliza lograra un nivel superior de forma académica, para hallar mediante la educación un incentivo que ayude al desarrollo de competencias y habilidades para aplicarlos en el bienestar personal. Es por ello que constituye una construcción formativa, talvez la más excelsa que existe. En las maestrías, los distintos estudios de casos permiten que el alumno mejore su pensamiento crítico y su nivel de cognición, estos le permitirán tener una perspectiva más imparcial de los hechos, puesto que adquirir competencias que son ponderadas en el análisis de los hechos encierra importantes características en la mejora académica

y el desarrollo profesional. De esta manera, los programas de formación posgradual en educación tienen un compromiso con los profesionales que vienen de distintos campos laborales, formación permanente particular, carreras docentes que requieren variados requerimientos de formación, el acompañamiento a los procesos investigativos, la inclusión de los sexos, el respeto por el origen de cada uno de estos, y el más trascendente el desarrollo profesional del estudiante. En este sentido, la heterogeneidad de los profesionales que progresan en su desarrollo humano, académico y profesional se puede volver una condición de éxito para lograr mejores propuestas formativas que den respuesta a los intereses individuales y colectivos de los maestrantes que son parte de un programa de formación avanzada.



Fuente: instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

3.4. Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del desarrollo profesional: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal, y proyección futura.

Tabla 6

Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones del desarrollo profesional: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal, y proyección futura.

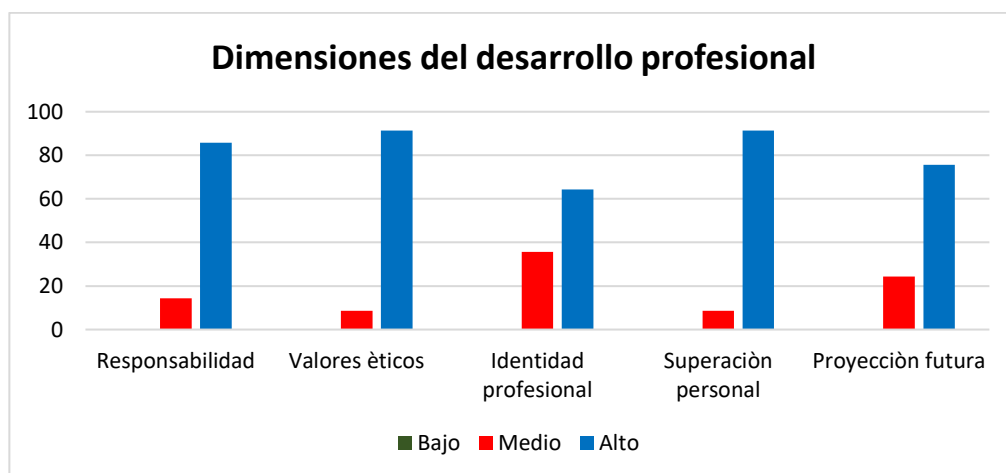
NIVELES	Responsabilidad		Valores éticos		Identidad profesional		Superación personal		Proyección futura	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	10	14.3	6	8.6	25	35.7	6	8.6	17	24.3
Alto	60	85.7	64	91.4	45	64.3	64	91.4	53	75.7
TOTAL	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

Fuente: Matriz de base de datos

Interpretación: en la tabla 6 tenemos las dimensiones de la variable desarrollo profesional, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel alto, de acuerdo a los siguientes porcentajes: responsabilidad 85.7%, valores éticos 91.4%, identidad profesional 64.3%, superación personal 91.4%, y proyección futura 75.7%. Se tiene, al desarrollo profesional del maestría como un proceso que se desarrolla durante toda la vida profesional, basado en la mejora profesional (necesidades prácticas), mediante la participación como un proceso de construcción profesional; el cual se apoya en cinco pilares básicos: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal y proyección futura, para ello el rendimiento interno y externo de la universidad y la dirección de los programas vinculados con el mundo profesional debe ser idóneo. Entonces, todo intento por cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del alumno, hacia un propósito de la mejora en la calidad educativa, investigadora y de gestión deben incluir un diagnóstico de necesidades y el desarrollo de programas y actividades para satisfacer estas necesidades.

De la tabla observada se puede observar que la dimensión con mayor porcentaje es la superación personal con un 91.4% en el nivel alto; se encuentra referida a la madurez personal, dominio de habilidades y estrategias para la comunicación en el aula, y en la comunidad. Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional es la realización y proyección reflexionada de los deseos, aspiraciones, objetivos y metas del alumno con relación a su vocación, formación, perfil y desempeño profesional. Responde a la valoración y conocimiento de sí mismo, de sus aptitudes, cualidades, valores, motivaciones, habilidades, actitudes, creencias, paradigmas, retos, debilidades, fortalezas y conocimientos y, del entorno en el que habita, interactúa, se desenvuelve y trasciende, familia, hogar, amigos, empresa, trabajo, estudio y diversión.

Asimismo otra dimensión con amplio porcentaje es valores éticos con un 91.4% en el nivel alto; el desarrollo profesional es una práctica cotidiana que necesita de la investigación sistemática no solo para enriquecer y actualizar los conocimientos, habilidades y valores, que se facilitan a los estudiantes para su apropiación, sino también para valorar, a través del filtro de los métodos científicos y las reflexiones teóricas la propia práctica diaria y enriquecerla, lo que promueve un perfeccionamiento del proceso educativo y por tanto, una elevación en la labor formativa y ética de los futuros profesionales que demanda la sociedad moderna y el perfeccionamiento de la propia institución universitaria.



Fuente: instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

3.5. Resultados ligados a la hipótesis

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov Smirnov de los puntajes del liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Pruebas No Paramétricas		LIDERAZGO DOCENTE	DESARROLLO PROFESIONAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL	ESTIMULACION INTELECTUAL	HABILIDADES DE GESTION	CONOCIMIENTO S ESPECIFICOS	VOCACION DE SERVICIO
N		70	70	70	70	70	70	70	70
Parámetros normales	Media	122,21	98,66	18,91	21,51	20,00	20,94	20,37	20,47
	Desviación estándar	8,781	8,887	3,087	2,251	2,220	2,139	2,649	2,842
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,143	,169	,166	,252	,131	,154	,194	,163
	Positivo	,084	,094	,093	,135	,131	,076	,115	,107
	Negativo	-,143	-,169	-,166	-,252	-,126	-,154	-,194	-,163
Estadístico de prueba		,143	,169	,166	,252	,131	,154	,194	,163
Sig. asintótica (bilateral)		,001	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Interpretación: En la Tabla 7, se muestran los resultados de la prueba de normalidad que se aplicó para conocer la distribución de la muestra tanto a variables como a dimensiones; usándose para ello la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose que casi todos los valores son menores al 5% de significancia ($p < 0.05$), considerándose que la muestra presenta una distribución no normal, y debiéndose aplicar pruebas no paramétricas para analizar la relación de causalidad entre variables y dimensiones, para la contratación de las hipótesis se usó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall.

3.5.1. Prueba de hipótesis general

El liderazgo docente influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 8

Tabla Cruzada del liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

LIDERAZGO DOCENTE		DESARROLLO PROFESIONAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	N	0	1	1
	%	0,0%	1,4%	1,4%
Bueno	N	4	65	69
	%	5,7%	92,9%	98,6%
Total	N	4	66	70
	%	5,7%	94,3%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.756 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 8 encontramos que el 92.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de

contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.756$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

3.5.2. Prueba de hipótesis específicas

H₁: El liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 9

Tabla Cruzada del liderazgo docente expresado en el desempeño profesional y su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de una Universidad Privada Local, 2018.

DESEMPEÑO PROFESIONAL		DESARROLLO PROFESIONAL		Total
		Medio	Alto	
Malo	N	0	1	1
	%	0,0%	1,4%	1,4%
Regular	N	0	11	11
	%	0,0%	15,7%	15,7%
Bueno	N	4	54	58
	%	5,7%	77,1%	82,9%
TOTAL	N	4	66	70
	%	5,7%	94,3%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.708 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 9 encontramos que el 77.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% (P

< 0.01); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

H₂: El liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 10

Tabla Cruzada del liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional y su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de una Universidad Privada Local, 2018.

MOTIVACION INSPIRACIONAL	DESARROLLO PROFESIONAL		Total
	Medio	Alto	
Regular	N	0	4
	%	0,0%	5,7%
Bueno	N	4	66
	%	5,7%	88,6%
TOTAL	N	4	70
	%	5,7%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.817 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 10 encontramos que el 88.6% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.817$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

H₃: El liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 11

Tabla Cruzada del liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual y su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de una Universidad Privada Local, 2018.

ESTIMULACION INTELECTUAL		DESARROLLO PROFESIONAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	N	1	5	6
	%	1,4%	7,1%	8,6%
Bueno	N	3	61	64
	%	4,3%	87,1%	91,4%
TOTAL	N	4	66	70
	%	5,7%	94,3%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.785 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 11 encontramos que el 87.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.785$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

H4: El liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 12

Tabla Cruzada del liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión y su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de una Universidad Privada Local, 2018.

HABILIDADES DE GESTION		DESARROLLO PROFESIONAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	N	0	2	2
	%	0,0%	2,9%	2,9%
Bueno	N	4	64	68
	%	5,7%	91,4%	97,1%
TOTAL	N	4	66	70
	%	5,7%	94,3%	100,0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.708 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 12 encontramos que el 91.4% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

H₅: El liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 13

Tabla Cruzada del liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos y su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de una Universidad Privada Local, 2018.

CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS	DESARROLLO PROFESIONAL		Total
	Medio	Alto	
Regular	N	0	6
	%	0,0%	8,6%
Bueno	N	4	60
	%	5,7%	85,7%
TOTAL	N	4	66
	%	5,7%	94,3%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.705 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 13 encontramos que el 85.7% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.705$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

H₆: El liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

Tabla 14

Tabla Cruzada del liderazgo docente expresado en la vocación de servicio y su influencia en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría de una Universidad Privada Local, 2018.

VOCACION DE SERVICIO	DESARROLLO PROFESIONAL		Total
	Medio	Alto	
Regular	N	0	8
	%	0,0%	11,4%
Bueno	N	4	58
	%	5,7%	82,9%
TOTAL	N	4	66
	%	5,7%	94,3%

Tau-b de Kendall (τ) = 0. 813 Sig. P = 0.000 < 0.01

Fuente: Instrumentos aplicados a los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local.

Interpretación: en la tabla 14 encontramos que el 82.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.813$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la actualidad la educación, compara variadas y serias dificultades esencialmente a causa de un esquema o sistema educativo que no pertenece a los intereses sociales; consecuentemente, la educación superior universitaria posgradual, no ha estado exenta a dicha crisis. Por dicho motivo, variadas tentativas de mejorar la educación han desfallecido en el desánimo. La antigua escuela memorística, academicista y formal continua siendo una dificultad en el progreso de una autentica proposición educativa nacional o de una nueva educación que produzca todo un movimiento progresivo y de gran envergadura que cambie las viejas y desfasadas estructuras de nuestro Estado (Álvarez, 2001).

Chiñas (1996) menciona que, a través de los últimos tiempos, se ha originado el progreso no únicamente del avance tecnológico en las comunicaciones, cable, celulares, cibernética, internet, y otras áreas; sino de una gama de teorías modernas educativas, particularmente basada en la conceptualización de lo que viene a ser la administración, gestión, liderazgo, planificación, desempeño docente enfocado desde la modernización y la denominada calidad total en las instituciones educativas superiores.

No obstante, en los países denominados de tercer mundo, con una economía atrasada y dependiente; ante la aplicación de diferentes reformas o propuestas mecánicas de trasposos tecnológicas, corrientes, innovaciones pedagógicas, no han generado los efectos esperados o positivos, por su poca aplicación a una realidad con cualidades especiales, con problemas únicos. De tal forma, que en estas circunstancias se tiene una crisis educativa en las instituciones escolares y universidades de todo el país, y particularmente en la carencia de un autentico liderazgo del profesor en los estudios especializados de las universidades que ha generado como consecuencia, que no se cumplan las metas, de los objetivos que se establecen, insuficiencias en el desarrollo profesional, los mismos que se encuentran estrechamente vinculados al desempeño laboral del profesor. El proceso de crisis educativa tiende a ocasionar obstáculos en la unidad institucional que debe haber en cada universidad

del país, principalmente en los estudios de posgrado, a pesar de las tentativas que no únicamente realizan las diversas autoridades de educación, sino además hasta la UNESCO asume una gran preocupación por este problema al impulsar mejoras en la calidad educativa para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos del país (Flores, 2005).

Buena proporción de la crisis institucional; no únicamente es resultado de la crisis social, política, económica y de valores que pasa la sociedad, sino además de la carencia de un liderazgo docente adecuado, vinculado a los estudiantes y que se encuentra atado al desempeño del profesor, de esta manera transforman a la universidad, en una institución carente de dirección, cuyas efectos se ven reflejados en el incumplimiento de los objetivos profesionales. La mayoría de profesores muestra una deficiencia e incapacidad para la resolución de los álgidos problemas de educación, puesto que no poseen un adecuado liderazgo que incide de forma directa en el desarrollo profesional del estudiante. En muchos casos, la toma de decisiones está concentrado únicamente en el profesor, ya que no hay equipos, grupos de trabajo o lo que se conoce como trabajo en equipo. El autoritarismo y verticalismo se han vuelto un instrumento administrativo educativo, que viene produciendo serios daños a los estudios superiores de las universidades; y la relación horizontal como una opción, viene desapareciendo o en su caso es ínfimo su desarrollo (Calla, 2010).

Pérez, (2008) manifiesta que, ante todo este contexto es posible observar que son muy pocas las políticas nacionales, los criterios generales y las normativas que posibilitan ordenar y orientar la estructura de los sistemas de educación superior en el país con expectativas de volverlos más pertinentes y relevantes al desarrollo profesional y bienestar social. Es por ello, que la universidad debe equilibrar y resguardar un doble sentido. Por un lado, el desarrollo tecnológico científico del país y por otro ofrecer respuesta a los requerimientos del sector productivo de tener recursos humanos fuertemente capacitados.

Ruiz, et. al. (2013) indican que, en este tiempo, se ha visto que el docente se dedica a aplicar mecánica y teóricamente programas educacionales e investigativos, a los puramente administrativos, a los problemas

intrascendentes de tercer orden; cuando debería estar concentrando sus fuerzas en los verdaderos problemas, buen clima del aula, desarrollo profesional, investigación didáctica, calidad educativa y en el verdadero progreso institucional. En consecuencia, producen el desinterés de los alumnos, pues generan una falta de comprensión investigativa afectando las oportunidades en su desarrollo profesional y personal y limitando el potencial del alumno de posgrado.

Por ello, el presente siglo requiere profesores con una preparación técnica científica que pueda dar respuesta a la captura, identificación, recuperación, comportamiento y evaluación del conocimiento. El proceso de universalización requiere con mayor frecuencia de docentes que tengan capacidad no únicamente de aplicar los distintos programas curriculares, sino de liderar de forma correcta, desarrollando y aplicando de forma innovadora los conocimientos, las capacidades, los valores humanos, culturales, las habilidades, las experiencias; para que estas se conviertan en un gran soporte de hombres buena voluntad y fe. Ante esto tiene un rol preponderante el liderazgo del docente en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría. (Verástegui, 2005)

En la tabla 3 tenemos la variable liderazgo docente donde el mayor nivel es bueno con un 98.6% (69 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel regular con un 1.4% (1 alumno de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel malo con 0%. En base a estos datos, se puede añadir que el liderazgo docente es una nueva filosofía de dirección, que sirve para movilizar a todos los recursos de la organización en el aula. Es todo un movimiento que se genera con todos los sujetos de la educación universitaria, dentro y fuera del aula, para desarrollar un buen desarrollo profesional. Por tanto, el liderazgo docente debe influir a dinamizar las buenas relaciones y la comunicación entre el docente y los miembros de su aula, puesto que buen liderazgo docente, significa utilizar los recursos en forma eficiente para alcanzar un buen desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que los alumnos son la razón fundamental e insustituible dentro de una universidad, por lo que liderar es responsabilidad del docente, el cual

debe desarrollar una relación de respeto mutuo y buen clima institucional, para que haya un buen desempeño docente y calidad del aprendizaje.

En la tabla 4 tenemos las dimensiones de la variable liderazgo docente, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación inspiracional 94.3%, estimulación intelectual 91.4%, habilidades de gestión 97.2%, conocimientos específicos 88.6% y vocación de servicios 88.6%. Se puede agregar que, el liderazgo, se origina de forma directa de la inteligencia, talvez además del carisma y poder personal, del deseo y del compromiso y de una voluntad de realizar cosas que los otros no desean realizar; de esta forma, el liderazgo es un aspecto central de la dirección. La capacidad para dirigir, guiar y orientar de forma efectiva, es uno de los elementos imprescindibles para convertirse en un auténtico líder efectivo, sin descuidar, el rol administrativo o pedagógico en el caso concreto de los profesores, de tal manera que muy bien se puede combinar los recursos humanos con los materiales. Por ello, el profesor debe tener información del estatus del alumno: condición social, su origen, estabilidad económica, condiciones laborales o académicas, puntualidad, el coeficiente intelectual; y de su autoevaluación o sea; situación del docente, metodología, si prepara las clases si está actualizado, si hay logros al concluir cada ciclo, si elabora planes educativos, crea nuevos contenidos curriculares, estructuración del programa curricular de acuerdo a su realidad, equidad, los valores que promueve en que han favorecido al alumno; mejor dicho la labor que realizan los docentes y el liderazgo que tienen.

En la tabla presentada, se puede observar que la dimensión con mayor porcentaje es habilidades de gestión con un 97.2% en el nivel bueno; en ese sentido, la capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para poseer habilidades de gestión; entonces, el pleno ejercicio de los demás elementos esenciales de la gestión tendrá importantes consecuencias en la certeza de que un buen gestor debe ser un líder eficaz, los docentes deben ejercer todas las funciones que corresponden a su papel a fin de combinar recursos humanos y materiales en el cumplimiento de objetivos educativos. La clave para lograrlo es la existencia de funciones

claras y de cierto grado de autoridad en apoyo a las acciones de los docentes. La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que un docente sea líder es la disposición del alumno de seguir al líder. Además, el alumno tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para su desarrollo profesional a fin de satisfacer sus deseos y necesidades.

De forma parecida, otra dimensión con amplio porcentaje es motivación inspiracional con un 94.3% en el nivel regular; esto se debe a que el liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados, es decir si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea el alumno y la razón de sus acciones. Por lo tanto, el docente debe motivar e inspirar a sus alumnos: transmitirles energías para superar barreras educativas, políticas, burocráticas y de recursos importantes mediante la satisfacción de necesidades humanas básicas, para generar un cambio, con frecuencia en un grado importante, y que tenga el potencial de producir cambios excesivamente útiles en el desarrollo profesional del alumno.

En la tabla 5 apreciamos la variable desarrollo profesional donde el mayor nivel es alto con un 94.3% (66 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel medio con un 5.7% (4 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel bajo con 0%. En base a los datos estadísticos encontrados, es viable señalar que, evolucionar profesionalmente es un aliciente personal que significa alcanzar un grado superior académicamente, para encontrar a través de la educación un estímulo que lleve a desarrollar competencias y habilidades para su aplicación en el bienestar social.

De esta forma consiste en una realización formativa, talvez la más extensa de todas; en las maestrías, los distintitos estudios de casos realizan que el alumno mejore su pensamiento crítico y su nivel de conciencia, los que le otorgaran un enfoque más neutral de las cosas, puesto que la adquisición de competencias que se valoran en el análisis de los hechos envuelve importantes aspectos en el desarrollo académico y profesional. En ese sentido, los programas de formación superior en educación tienen un compromiso con los profesionales que vienen de distintos campos

laborales, formación continua específica, carreras docentes que requieren mayores exigencias de formación, el acompañamiento a los procesos de investigación, la inclusión de los sexos, el respeto por la procedencia de cada uno de ellos(as), y el más trascendente el desarrollo profesional del estudiante. En esa línea, la heterogeneidad de los profesionales que progresan en su desarrollo humano, académico y profesional se puede transformar en condición exitosa para realizar nuevas propuestas de formación que den respuesta a los intereses colectivos e individuales de los maestrantes que son parte de un programa de formación avanzada.

En la tabla 6 tenemos las dimensiones de la variable desarrollo profesional, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel alto, de acuerdo a los siguientes porcentajes: responsabilidad 85.7%, valores éticos 91.4%, identidad profesional 64.3%, superación personal 91.4%, y proyección futura 75.7%. Se tiene, al desarrollo profesional del maestrante como un proceso que se desarrolla durante toda la vida profesional, basado en la mejora profesional (necesidades prácticas), mediante la participación como un proceso de construcción profesional; el cual se apoya en cinco pilares básicos: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal y proyección futura, para ello el rendimiento interno y externo de la universidad y la dirección de los programas vinculados con el mundo profesional debe ser idóneo. Entonces, todo intento por cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del alumno, hacia un propósito de la mejora en la calidad educativa, investigadora y de gestión deben incluir un diagnóstico de necesidades y el desarrollo de programas y actividades para satisfacer estas necesidades.

Se aprecia en la tabla que la dimensión con mayor porcentaje es la superación personal con un 91.4% en el nivel alto; se encuentra referida a la madurez personal, dominio de habilidades y estrategias para la comunicación en el aula, y en la comunidad. Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional es la realización y proyección reflexionada de los deseos, aspiraciones, objetivos y metas del alumno con relación a su vocación, formación, perfil y desempeño profesional. Responde a la valoración y conocimiento de sí mismo, de sus aptitudes, cualidades,

valores, motivaciones, habilidades, actitudes, creencias, paradigmas, retos, debilidades, fortalezas y conocimientos y, del entorno en el que habita, interactúa, se desenvuelve y trasciende, familia, hogar, amigos, empresa, trabajo, estudio y diversión.

Equivalentemente, otra dimensión con amplio porcentaje es valores éticos con un 91.4% en el nivel alto; el desarrollo profesional es una práctica cotidiana que necesita de la investigación sistemática no solo para enriquecer y actualizar los conocimientos, habilidades y valores, que se facilitan a los estudiantes para su apropiación, sino también para valorar, a través del filtro de los métodos científicos y las reflexiones teóricas la propia práctica diaria y enriquecerla, lo que promueve un perfeccionamiento del proceso educativo y por tanto, una elevación en la labor formativa y ética de los futuros profesionales que demanda la sociedad moderna y el perfeccionamiento de la propia institución universitaria.

En la Tabla 7, se muestran los resultados de la prueba de normalidad que se aplicó para conocer la distribución de la muestra tanto a variables como a dimensiones; usándose para ello la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose que casi todos los valores son menores al 5% de significancia ($p < 0.05$), considerándose que la muestra presenta una distribución no normal, y debiéndose aplicar pruebas no paramétricas para analizar la relación de causalidad entre variables y dimensiones, para la contratación de las hipótesis se usó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall. Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. La falta de un verdadero liderazgo resulta un factor que crea las condiciones para la no existencia de un clima institucional apropiado en el desarrollo profesional, la calidad educativa y el desempeño laboral. Por ello, depende del liderazgo del profesor el desempeño con el que desarrolla sus actividades para que pueda salir de la crisis y entrapamiento en que se encuentra la educación especializada. (Chiavenato, 2007).

La necesidad de un líder es evidente y real, y esta aumenta conforme los objetivos del grupo son más complejos y amplios. Por ello, para organizarse

y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. En síntesis, el líder es un producto no de sus características, sino de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación específica. Entonces, una institución que forma profesionales para desempeñarse en sociedad debe nutrirse de diversos recursos humanos que, formados en la universidad, por la competencia demostrada en la misma, sean contratados para contribuir a la formación de nuevos profesionales. (Horrutiner, 2006).

En la tabla 8 encontramos que el 92.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.756$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Según Agustín (2014) el liderazgo no es una competencia por el poder, sino el diseño de un proceso de descubrimiento conjunto (líder-colaboradores-compañeros), porque los líderes son, también los mejores aprendices. Ello impulsa que otros, automáticamente a iniciar un viaje a lugares desconocidos, de exploración y desarrollo. El que dirige debe jugar un rol importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que el colectivo le otorga. Como el liderazgo está en función del colectivo, es importante analizar no solo las características de este sino también el contexto en el que el grupo se desenvuelve. Un buen líder transmite la sensación de ser una persona abordable, a la que pueden expresar abiertamente sus ideas. Es importante sentir que la persona que se tiene enfrente está interesada en escuchar, comprender y conocer todas las sugerencias, que percibe que la labor que se realiza es importante, que está realmente comprometido en el logro de las metas propuestas y el desarrollo profesional de sus alumnos

MINEDU (2012) señala que el liderazgo es la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad,

expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural. Un aspecto fundamental del liderazgo en el desarrollo profesional es la capacidad para comunicar ideas y establecimiento de estrategias hacia la negociación y la resolución de problemas y sobre todo en la creación de redes de comunicación y apoyo para comprender los fenómenos educativos y de la actividad práctica, logrando en su gestión el compromiso y participación efectiva de los alumnos. Este aspecto, puede observarse en el desarrollo de los debates profesionales que se realizan, como parte del trabajo metodológico en los diferentes niveles organizativos establecidos en la educación superior especializada.

En la tabla 9 encontramos que el 77.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. El liderazgo docente debe establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema, sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene. El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera en que actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. (Messina, 2005)

Fernández (2002) señala que, el desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella,

cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan.

En la tabla 10 encontramos que el 88.6% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.817$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Según Pascual (1988) indica que el liderazgo docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de su interés profesional personal e institucional. Esto podría ser tomado en cuenta en un liderazgo docente encaminado al desarrollo de capacidades personales y profesionales para alcanzar mayores niveles de calidad educativa.

Tucker (2004), precisa que todo líder debe potenciar la inspiración y el sentido de motivación de los seguidores, lo cual podría lograrse en la medida en que el líder proyecte una energía emocional positiva. La motivación puede ser efectiva si el líder utiliza su energía en palabras y acciones orientadas a lograr el compromiso de sus seguidores. Esto ayuda a entender como el líder desde su propia acción puede llegar a motivar y comprometer al grupo hacia una misma dirección en pro de su desarrollo profesional. Para lograrlo, es de suponer que sus esfuerzos serán producto de actividades eficientes, actuando por convicción propia.

En la tabla 11 encontramos que el 87.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.785$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la estimulación

intelectual influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. La estimulación intelectual puede hacer que los alumnos salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados; es decir todos poseen la capacidad para elaborar propuestas, salidas a los problemas, y no siempre las mismas son homogéneas o parten de un mismo patrón. De esto se trata cuando se dispone que el liderazgo docente sea un medio para aunar razonamientos y reflexiones conjuntas para plantear y replantear la práctica organizacional (Vega & Zavala, 2004).

El líder estimula el intelecto y persuade a sus alumnos mediante una ruta central de procesamiento de la información, la cual implicaría un nivel de profundidad y un estilo sistemático y perdurable en el tiempo para aprender a captar y a incluir la información como parte de su propio conocimiento. Se manifiestan de este modo, algunos componentes característicos, entre los cuales son significativos: la inteligencia como manifestación de la habilidad intelectual destacada y la creación, elaboración e interpretación de los símbolos e imágenes. Por tanto, el líder debe contribuir a mirar los problemas desde distintos puntos de vista, que siempre sugiere nuevas formas de realizar el trabajo, y que estimula la tolerancia a las diferencias de opinión. Es decir, busca que sus alumnos desarrollen capacidades de ejercicio crítico y creativo pues considera que con ello se logran las metas previstas y que además cada uno lograra el desarrollo profesional y personal en la búsqueda de la excelencia propia y competitiva (Bass & Riggio, 2008)

En la tabla 12 encontramos que el 91.4% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en el desarrollo profesional de los

alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Pozner (1995) hace referencia a una distinción entre el liderazgo, la administración y la gestión, en tanto reconoce que las responsabilidades de los líderes a menudo abarcan las tres. Independientemente de cómo se definan los términos, el liderazgo docente experimenta una dificultad para decidir el equilibrio entre labores de orden más altas, diseñadas para mejorar el desarrollo profesional de los alumnos, el mantenimiento rutinario de las operaciones presentes y, los deberes de gestión. Si entendemos como habilidades de gestión como la acción de conducir a un grupo humano, en este caso los alumnos, hacia el logro de sus objetivos profesionales. En esta propuesta de gestión, se definen las características de la organización que ha de llevar a la práctica, la propuesta pedagógica Si uno o más intervinientes en este proceso, no reúnen las condiciones de calidad, incluso si los demás son excelentes, es seguro que el producto final será deficiente.

Messina (2005) señala que, es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al desarrollo profesional de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, la capacidad de investigación, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y éticas.

En la tabla 13 encontramos que el 85.7% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.705$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos

en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa, y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas (Zamudio, 2003).

La profesionalización del docente, entendida como la formación y el cambio en las maneras de ser y de estar en la profesión se basa en el sentido-significado que se da al trabajo docente. El conocimiento práctico estructura ese proceso e involucra tres aspectos: 1) el conocimiento sobre y para la enseñanza; 2) la articulación interactiva en la investigación; y 3) las maneras de ser y estar en la profesión, que lo convierten o no en profesional competente y comprometido. Estos conocimientos deben implicar una categoría excepcional que refiere el saber teórico y práctico del docente. Se trataría de un sistema más o menos complejo que se va constituyendo en función de saberes, creencias, destrezas, habilidades y capacidades. La reflexión del docente respecto a cómo debe ir desplegando el desarrollo profesional del alumno, es lo que motiva la interacción entre sus creencias y saberes y las condiciones contextuales, configurando y orientando sus acciones (Barboza, 2004).

En la tabla 14 encontramos que el 82.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El

coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.813$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. La vocación de servicio, es aquella llamada interior, que el ser humano suele descubrir en la etapa de la juventud (etapa universitaria) cuando la persona decide que quiere formarse en un área en concreto para poder trabajar en el futuro en un sector determinado. Las cualidades de los docentes con vocación de servicio encuentran su ocasión de mostrarse acabadamente, cuando las circunstancias de tiempo y espacio, o los problemas que puedan padecer los alumnos, crean condiciones de especial dificultad y rigor en la etapa investigativa y demandan esfuerzos mayores para que la labor docente pueda cumplirse con la eficacia esperada. En esas circunstancias se ponen a prueba la vocación y el deseo de responder positivamente a las expectativas depositadas. (Murillo, 2003).

Fernández (2002) complementa que, actualmente si bien se necesita que los docentes se apropien del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo, tampoco se trata de un mero desafío cognitivo; pues es deseable una vocación de servicio y un compromiso afectivo con una tarea social, que tiene que ver con el desarrollo profesional de los alumnos. Es, finalmente, un desafío práctico que requiere de capacidades, habilidades y desempeños, los cuales resultan imprescindibles, tanto como los conocimientos y las aptitudes.

La educación es considerada como el instrumento más poderoso para reducir la pobreza, el camino más efectivo para alcanzar la prosperidad; siendo el docente, elemento clave en la mejora de la calidad educativa. En los últimos años, venimos siendo testigos de los vertiginosos cambios sociales y la enorme transformación de los sistemas educativos. En esta escena, el desarrollo profesional lejos de ser una cuestión voluntaria y casual se ha convertido en una pieza clave del proceso de enseñanza-aprendizaje. A través del liderazgo docente se establecen mecanismos que

hagan viable la participación de todos los alumnos de posgrado, a la sociedad mediante los procesos de desarrollo profesional, implementado estrategias para estimular el intelecto del alumnado. Esto implica abrir espacios en los niveles locales, provinciales, estatales, etc., para conseguir que las grandes políticas tengan sentido para quienes, en último término, serán responsables de ejecutarlas en condiciones y contextos diversos.

A pesar de que las políticas educativas en varios países han tomado en cuenta en sus agendas la importancia que tiene el liderazgo docente en el desarrollo profesional de los alumnos. La educación transmitida de manera tradicional ha mostrado un desarrollo profesional caracterizado por la lejanía respecto a las necesidades de la sociedad. Persiste aún la idea de formación docente lejos de concebir el liderazgo docente de manera continua, integrada y holística.

El docente a través de un buen liderazgo logrará crear una situación positiva y un ambiente favorable donde será más fácil que él y sus alumnos logren sus objetivos. Es importante tener en cuenta que el líder a diferencia del docente tradicional reconoce la necesidad del cambio, innova, confía en los alumnos, inspira confianza, motiva y promueve la participación en las diferentes tareas, ejerciendo control de las mismas, enfrenta con optimismo los desafíos del futuro, es disciplinado, promueve la investigación, el saber, escucha, hace hablar, evalúa, estimula; es decir realiza las actividades que se requiere para lograr un óptimo desarrollo profesional en los alumno a fin de alcanzar mayor autonomía en el proceso educativo.

En ese contexto, se tiene que, la finalidad de un programa de formación especializada es el desarrollo profesional de alumno. En esta dirección la resignificación del concepto de rendimiento, promedio y crédito académico ha de abarcar diversas características extrínsecas e intrínsecas que confluyan en la reconfiguración de propuestas educativas pertinentes con el sexo, el género, la edad, la formación inicial, la procedencia de los participantes, la carrera y liderazgo del docente y el plan de vida de los

maestranter, así como el compromiso con el acompañamiento permanente en clave de aprendizaje mutuo.

Además, cabe mencionar que existe conciencia en el mundo académico, que la formación de posgrado constituye un aporte fundamental para la construcción y desarrollo del conocimiento de un país. Asimismo, en el ámbito laboral los estudios de cuarto nivel sirven a los egresados para mejorar sus condiciones de incorporación al trabajo. No obstante, la creación de nuevos programas en las universidades obedece más bien a la satisfacción de las demandas por matrícula, a la influencia de académicos que han alcanzado cierta relevancia en una disciplina, o a criterios de autofinanciamiento, más que a un análisis más riguroso de los requerimientos científicos, sociales y productivos de los países.

Los programas de posgrado suelen tener como principal objetivo impartir al participante competencias académicas y/o profesionales avanzadas que conduzcan a un segundo título o a una certificación equivalente. Los programas de este nivel pueden incluir un importante componente de investigación, aunque no otorgan las certificaciones relacionadas al nivel de doctorado. Se caracterizan por ser esencialmente teóricos –si bien pueden incluir un componente práctico– y por estar basados en investigaciones que reflejan los últimos avances del campo o en las mejores prácticas profesionales. Tradicionalmente, este nivel lo ofrecen universidades y otras instituciones de educación superior. Los programas de este nivel pueden requerir la finalización de tesis o proyectos de investigación más avanzados.

La calidad educativa centrada en el desarrollo profesional de los estudiantes a nivel de especialización requiere de un esfuerzo redoblado de confianza y compromiso de parte de los docentes. Es necesario el apoyo del docente para incentivar el buen desempeño de profesionales en el compromiso asumido durante el ejercicio de su maestra, debido a la falta de atención a sus necesidades. Es necesario consolidar una concepción clara y precisa del liderazgo docente como proceso colectivo, dinámico, integrado y de larga duración. Además de conocer los condicionantes personales y sociales que influyen en el mismo. Ambas categorías dan

razones suficientes para motivar a los docentes a embarcarse a desarrollar estrategias que mitiguen el desinterés de los alumnos y permitan una formación integral y personal, para así implementar su identidad profesional y tener una proyección futura y objetiva en cuanto a las metas a alcanzar.

Bajo esta visión, el liderazgo docente implica motivación, experiencia, formación, adquisición de conocimientos específicos, madurez personal, práctica reflexiva, aprendizaje colectivo, incentivos y recursos, contexto, implementación de tecnologías de la información y comunicación, innovación, cultura colaborativa, tiempo, salario, clima institucional, valoración social, ética, las estrategias metodológicas e investigación; en consecuencia estas acciones determinan el éxito del desarrollo profesional de los alumnos de posgrado.

V. CONCLUSIONES

1. En la variable liderazgo docente el mayor nivel es bueno con un 98.6%; el liderazgo docente es una nueva filosofía de dirección, que sirve para movilizar a todos los recursos de la organización en el aula. Es todo un movimiento que se genera con todos los sujetos de la educación universitaria, dentro y fuera del aula, para desarrollar un buen desarrollo profesional. Por tanto, el liderazgo docente debe influir a dinamizar las buenas relaciones y la comunicación entre el docente y los miembros de su aula, puesto que buen liderazgo docente, significa utilizar los recursos en forma eficiente para alcanzar un buen desarrollo profesional.
2. En las dimensiones de la variable liderazgo docente, la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación inspiracional 94.3%, estimulación intelectual 91.4%, habilidades de gestión 97.2%, conocimientos específicos 88.6% y vocación de servicios 88.6%.
3. En la variable desarrollo profesional el mayor nivel es alto con un 94.3%; el desarrollo profesional implica un estímulo personal que significa alcanzar un grado superior académicamente, para encontrar a través de la educación un impulso que lleve a desarrollar competencias y habilidades para su aplicación en el bienestar social. En este sentido se trata de una realización formativa, quizá la más grande de todas.
4. En las dimensiones de la variable desarrollo profesional, la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel alto, de acuerdo a los siguientes porcentajes: responsabilidad 85.7%, valores éticos 91.4%, identidad profesional 64.3%, superación personal 91.4%, y proyección futura 75.7%.
5. El liderazgo docente influye significativamente en un 92.9% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.756$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis

y se rechaza la nula. El liderazgo no es una competencia por el poder, sino el diseño de un proceso de descubrimiento conjunto (líder-colaboradores-compañeros), porque los líderes son, también los mejores aprendices. Ello impulsa que otros, automáticamente a iniciar un viaje a lugares desconocidos, de exploración y desarrollo.

6. El liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en un 77.1% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); en consecuencia, se acepta la hipótesis. El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera en que actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación
7. El liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en un 88.6% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.817$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis. El liderazgo docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de su interés profesional personal e institucional.
8. El liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en un 87.1% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.785$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por ello, se acepta la hipótesis. La estimulación intelectual puede hacer que los alumnos salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados; es decir todos poseen la capacidad para elaborar

propuestas, salidas a los problemas, y no siempre las mismas son homogéneas o parten de un mismo patrón.

9. El liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en un 91.4% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); en consecuencia, se acepta la hipótesis. Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al desarrollo profesional de sus alumnos.
10. El liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en un 85.7% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.705$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.
11. El liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en un 82.9% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.813$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis. Actualmente si bien se necesita que los docentes se apropien del mejor conocimiento disponible sobre

la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo, tampoco se trata de un mero desafío cognitivo; pues es deseable una vocación de servicio y un compromiso afectivo con una tarea social, que tiene que ver con el desarrollo profesional de los alumnos

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda profundizar el conocimiento y la práctica del liderazgo docente en la Maestría de Gestión Pública de una universidad privada local, a través de la implementación de un Programa de Gestión del Cambio con temas de liderazgo, empoderamiento, motivación, la cual se deberá aplicarse al inicio de los semestres académicos en la Universidad, la cual se enmarca en los lineamientos del Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria en el Factor 5, Gestión de los docentes y el Estándar 14, Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento, establecido por el SINEACE.
2. Las universidades deben insertar transversalmente los conceptos de liderazgo docente para el desarrollo profesional de los alumnos de la Maestría de Gestión Pública, en los sílabos y sesiones de clase, a fin que en el proceso de enseñanza – aprendizaje, todo alumno asuma la obligación y trascendencia de poner en práctica los conceptos y valores que se aplican en el liderazgo para concatenarlos con los conocimientos técnicos y específicos en la gestión pública; la cual se enmarca en los lineamientos del Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria en el Factor 5, Gestión de los docentes y el Estándar 15, Plan docente adecuada, establecido por el SINEACE.
3. La Universidad Privada Local debe aplicar un test de liderazgo a sus docentes de la Maestría de Gestión Pública en donde se pretenda conocer la capacidad de mando y pueda asumir una gran responsabilidad en su trabajo orientándose a fortalecer su identidad profesional y concretizar su proyección futura, con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos en la tabla 6, en donde se describe los resultados de los niveles de las dimensiones del desarrollo profesional; la cual se enmarca en los lineamientos del Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria en el Factor 5, Gestión de los docentes y el Estándar 17, Plan de desarrollo académico del docente establecido por el SINEACE.

4. Aplicar la gestión del conocimiento; sistematizando, analizando y organizando los resultados de los test y programas de gestión del cambio aplicados a los docentes de la Maestría de la Gestión Pública, con la finalidad de poder establecerlo dentro del Plan de desarrollo académico del docente para mejorar la gestión del docente dentro del Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria establecido por el SINEACE.
5. Profundizar con nuevos estudios de investigación a nivel cuasi experimental, la importancia del liderazgo docente en la Maestría de Gestión Pública para el desarrollo profesional de sus estudiantes con la finalidad de gestionar una calidad docente en la Universidad Privada Local alineado a su visión y misión institucional, la cual conllevará a una mejora en las capacidades de los estudiantes, quienes lo aplicarán en sus instituciones públicas a favor de la sociedad Peruana.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agustín, G. (2014). *Liderazgo docente y disciplina en el aula*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Álvarez. M. (2001). *El liderazgo de la calidad total*. Barcelona: Ed. Praxis. S.A.
- Barboza, M. (2004). *En las redes de la profesión, resignificando el trabajo docente*. *Revista mexicana de investigación educativa*. Vol. 9.
- Bass & Riggio (2008). *Handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. Tercera Edition. New York: The Free Press. Pág. 1182.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Ed. Norma. Bogotá. Colombia.
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo y distribuido mejora los logros académicos?* Lima, Perú.
- Calla, J. (2010). *Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un Instituto Superior del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Campoy, D. (2006). *Gestión Emprendedora*. Ed. Ideas propias. Madrid. España.
- Casares, A. (1996). *La transformación de los Educadores del Nivel Superior*. Madrid, España.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia
- Chiñas, B. (1996). *Influencia del liderazgo de la dirección escolar en la calidad educativa de los niveles superiores del IPN*. España: Ed. Popular.
- Dabdub, L. (2004). *Liderazgo Creativo con inteligencia Emocional*. Bogotá, Colombia.

- Davis & Newstrom (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. 10ª Edición, México. Editorial McGraw Hill.
- Di Gresia, L. (2007). *Rendimiento académico universitario*. La Plata, Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Fernández, A. (2002). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima*. Universidad de San Martín de Porres, Perú.
- Fischman, D. (2001) *Camino al Líder Aguilar*. Ed. Mercurio. Pág. 21.
- Flores, R. (2005). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño en el aula, USE06 – Ate Vitarte*. Universidad Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Francia, A. & Mata, J. (2010). *Dinámica y técnicas de grupo*. Ed. CCS. Madrid, España:
- Hammond, L. & Mclaughlin, M. (2003). *El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo*. Cuadernos de Discusión. Ciudad de México, México.
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. Psicoperspectivas*. Santiago de Chile. Pag.82-104.
- Horrutiner, (2006). *Innovación educativa y desarrollo profesional docente*. Madrid: Ed. Cincel.
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. 11ª Edición. Editorial McGrawhill. México.
- Lara et. al. (2012). *El desarrollo profesional de los maestrantes del programa de la Maestría en Educación de la Universidad de Cienfuegos*. En Revista Iberoamericana de Educación. Cuba. Págs. 1-13.

- Messina, G. (2005). *Formación Docente*. En Revista Iberoamericana de Educación N° 19. Santiago, Chile.
- Maturana, H. (1992). *El Sentido de lo Humano*. Editorial Universitaria. Chile.
- Mendoza, O. (2008). *Manual de instrucción en el curso de oratoria y Liderazgo*. Quinta edición. Ed. Palomino. Lima, Perú.
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Documento de trabajo. Lima, Perú.
- Montes, I. & Learner, J. (2010). *Rendimiento académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad EAFIT*. Perspectiva cuantitativa. Informe del grupo de Investigación Estudios en Economía y Empresa, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Murillo, J. (2003). *El movimiento teórico-práctico de mejora de la escuela. Algunas lecciones aprendidas para transformar los centros docentes*. En Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Chile: Ed. REICE.
- Murillo, J. (2008). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Lima, Perú.
- Noj, M. (2007). *El perfil de liderazgo docente del siglo XXI*. Universidad Galileo. Guatemala.
- Ortiz, (2008). *La Profesionalización del docente universitario*. En: *Revista Pedagogía Universitaria*. Vol. 9 No. 5.
- Pascual, R. (1988). *La gestión Educativa ante la innovación y el cambio. II Congreso Mundial Vasco*. Madrid: Narcea S.A. ediciones.
- Pérez, C. M. (2008). *El liderazgo facilitador del aprendizaje organizativo en la escuela*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Pizarro (1997) *Síntesis y Evaluación Experimental*. México. Pág. 98
- Pozner, P. (1995). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. Buenos Aires: Ed. Aique.

- Prieto, L. (1986). *El maestro como líder*. Primera edición. UNSA. Arequipa, Perú.
- Ruíz, J. (2005). *Estilo del Liderazgo Docente en el siglo XXI*. Bogotá, Colombia.
- Ruiz, J. (2010). *Estilo del Liderazgo Docente en el siglo XXI*. primera edición. Arequipa. Perú.
- Robbins, M. (2000). *Administración*, 6ª. Edición, editorial Pearson Educación. México.
- Rodríguez et. al. (2006). *La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano*. Ed. Med Super. México.
- Salazar, Jesús (2005), *Liderazgo – estilos*. Universidad gran mariscal de Ayacucho.
- Sánchez (2001). *El Desarrollo profesional del docente universitario*. En Revista digital Universidades. No. 22.
- Senge, P. (1990). *La Quinta Disciplina*. Editorial Grancia. México. Págs. 26-29.
- Universidad Nacional de Medellín (2011). *Programa académico: Maestría en Educación*. Manizales, Colombia. Universidad Católica de Manizales.
- Tucker, B. (2004). *The influence of the Transformational Leader*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. Ed. ABI/INFORM Global. Pág. 103.
- Vega & Zavala (2004) *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo*. Universidad de Chile.
- Verástegui, E. (2005). *Influencia de tratamientos curriculares y de la capacitación profesional del docente en la calidad de formación profesional de alumnos de ISPP*. Lima: Ed. San Marcos.
- Villegas, G. (1990). *Liderazgo*. Ed. Porrúa. México.

Whetten & Cameron (2005) *Liderazgo Organizacional y Cambio*. México.
Pág. 46.

Zamudio F. (2003). *El conocimiento profesional del profesor de Ciencias Sociales*. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*.
Págs.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO APLICADO AL LIDERAZGO DOCENTE

Edad:

Mención:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Se pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 40 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con un aspa (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces se presenta la situación en su localidad.

- Si no ocurre, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (1)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DESEMPEÑO PROFESIONAL	01	¿Considera que los docentes apuntan a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional?				
	02	¿Los docentes deben tener un perfil amplio de competencias para contribuir a un mejor desempeño de sus funciones?				
	03	¿La universidad promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades de sus docentes para mejorar su desempeño profesional?				
	04	¿La universidad realiza la evaluación constante del desempeño profesional de sus docentes?				

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	05	¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en el desempeño profesional de los docentes?				
	06	¿El desempeño profesional del profesor esta en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?				
	07	¿Considera que mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?				
	08	¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?				
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	09	¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?				
	10	¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?				
	11	¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y significado a su proceso de aprendizaje?				
	12	¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?				
	13	¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?				
	14	¿Los docentes deben estimular a que los estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?				
	15	¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?				
	16	¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?				
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	17	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?				
	18	¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?				
	19	¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?				
	20	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?				

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	21	¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?				
	22	¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?				
	23	¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?				
	24	¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?				
HABILIDADES DE GESTIÓN	25	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conducen a los estudiantes al logro de objetivos correctos?				
	26	¿El docente deberá de presentar las habilidades sociales necesarias para el manejo del grupo de estudiantes?				
	27	¿Los estudiantes deben adquirir habilidades que les permitan trabajar en grupos, liderar y poner en práctica sus conocimientos?				
	28	¿Un docente que posee habilidades comunicativas logrará hacerse entender claramente con el grupo de estudiantes?				
	29	¿Considera que ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes del proceso de enseñanza?				
	30	¿El docente debe contar con habilidades interpersonales para comprender a los estudiantes, conocer sus actitudes y motivaciones?				
	31	¿El docente debe buscar poner a los estudiantes en situaciones que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales?				
	32	¿Los docentes se deben actualizar permanentemente para desarrollar nuevas habilidades de enseñanza?				
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	33	¿El docente debe poseer conocimientos específicos y especializados relativos a las materias que enseña?				
	34	¿La universidad aplica instrumentos de evaluación para medir el dominio de conocimientos específicos y pedagógicos de los docentes?				
	35	¿Todos los docentes deberían poseer conocimientos teóricos y prácticos sobre las materias?				

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	36	¿Consideras que la maestría es un espacio instruccional de alta complejidad que requiere de conocimientos especializados?				
	37	¿El docente tiene conocimientos básicos acerca de los procesos de construcción del conocimiento?				
	38	¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?				
	39	¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?				
	40	¿El docente debería mantener actualizados los conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?				
VOCACIÓN DE SERVICIO	41	¿La vocación docente debería apuntar a la profesionalización para mejorar la calidad docente?				
	42	¿Considera que la vocación del profesor por enseñar es determinante en el aprendizaje de sus estudiantes?				
	43	¿Considera que la vocación se construye y se fortalece desde la experiencia de la práctica pedagógica?				
	44	¿Considera que la vocación influya en el rendimiento y satisfacción laboral de los docentes de posgrado?				
	45	¿Los docentes poseen vocación de servicio y se muestran comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje?				
	46	¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?				
	47	¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?				
	48	¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso?				

Muchas gracias por tu colaboración!!!

ANEXO 2

CUESTIONARIO APLICADO AL DESARROLLO PROFESIONAL

Edad:

Mención:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Se pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 40 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con un aspa (X) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces se presenta la situación en su localidad.

- Si no ocurre, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (1)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
RESPONSABILIDAD	01	¿El estudiante debe mostrar responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones educativas?				
	02	¿El estudiante debe asumir la crítica y la autocrítica como instrumento de autorregulación académica?				
	03	¿Los estudiantes deben propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas?				
	04	¿Considera que los estudiantes deben mostrar integridad y honestidad académica en sus tareas y obligaciones?				

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	05	¿Los estudiantes deben fundamentar sus opiniones y exponer sus puntos de vista respetando la de sus demás compañeros?				
	06	¿Los estudiantes deben mostrar capacidad de auto-análisis para lograr el auto-perfeccionamiento continuo?				
	07	¿Debe ser responsabilidad del estudiante ayudar a crear la mejor situación de enseñanza-aprendizaje para sí mismo y los demás?				
	08	¿El estudiante asume responsabilidad por su propio aprendizaje por medio de su participación activa en clase?				
VALORES ÉTICOS	09	¿Considera que los valores son una de las causas más importante que inciden en el desempeño del estudiante?				
	10	¿Cree usted que es esencial la participación del docente en la educación de valores del estudiante de posgrado?				
	11	¿Una educación en valores requiere que el docente emplee métodos participativos de enseñanza?				
	12	¿La ética del estudiante de posgrado se debe fundamentar en valores que lo comprometen frente a la universidad y la sociedad?				
	13	¿Considera que los valores en la educación contribuyen a la configuración de la conciencia individual del estudiante?				
	14	¿Considera que se deben reforzar los valores relacionados con la adquisición del conocimiento?				
	15	¿Considera que los valores son una condicionante que deben poseer los estudiantes para conducirse profesionalmente?				
	16	¿Considera que la universidad debe tener una visión de educación que integre la racionalidad ética con la ciencia y el saber en general?				
IDENTIDAD PROFESIONAL	17	¿La formación docente puede contribuir al desarrollo de la identidad profesional de sus estudiantes?				
	18	¿La identidad profesional del estudiante debe estar vinculada directamente con el ejercicio de la práctica diaria?				
	19	¿El docente debe contribuir a la construcción de la identidad profesional en cada alumno para la concientización de su rol profesional?				

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	20	¿Considera que la identidad profesional le permite al estudiante reconocerse como integrante de un gremio profesional?				
	21	¿Considera que dentro de los estudios de posgrado, los estudiantes deben tener experiencias que aporten al desarrollo de su identidad?				
	22	¿Considera usted que la identidad del estudiante se va construyendo con la adquisición de conocimientos teóricos, prácticos, habilidades?				
	23	¿Cree usted que la construcción de la identidad profesional de los estudiantes se da en todas las etapas de su formación?				
	24	¿Considera que la identidad profesional del estudiante mejora la vinculación entre el aprendizaje y el contexto social?				
SUPERACIÓN PERSONAL	25	¿Los estudiantes deben mostrar disposición para la superación personal y académica?				
	26	¿Considera que la superación académica le permite mejorar su profesionalización y no quedarse estancado?				
	27	¿La superación académica del estudiante de posgrado le permite mayores y mejores posibilidades laborales?				
	28	¿Se debe desarrollar la superación académica mediante conductas que generen nuevos esquemas de pensamiento en los estudiantes?				
	29	¿El docente debe promover la superación del estudiante explotando todo su potencial académico?				
	30	¿Considera que el premio o incentivo repercute en la superación académica, personal y profesional de los estudiantes?				
	31	¿Los estudiantes deben poseer capacidad para reflexionar sobre sí mismos y actuar de acuerdo a sus valores y creencias?				
	32	¿Considera que la superación académica del estudiante requiere acciones inmediatas, planeación, esfuerzo y trabajo continuo?				
PROYECCIÓN FUTURA	33	¿Los estudiantes deben estar preparados para enfrentar los diversos cambios de orden social, ambiental y económico?				
	34	¿El estudiante debe superar nociones tradicionales y hacer frente a los nuevos problemas sociales?				

DIMENSIONES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
			NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	35	¿El estudiante debe tener el grado de preparación suficiente para enfrentar desafíos educativo-laborales?				
	36	¿Consideras que es necesario reestructurar el actual modelo de educación de acuerdo a las competencias del estudiante?				
	37	¿El estudiante requiere adquirir nuevos conocimientos y destrezas en la búsqueda y tratamiento de la información?				
	38	¿Considera que la evaluación del esfuerzo educativo varía en relación a la proyección personal del estudiante?				
	39	¿Considera que el estudiante de posgrado debe contar con proyectos profesionales de largo plazo?				
	40	¿El estudiante debe asumir el aprendizaje de los estudios de posgrado para ser un agente transformador de su realidad?				

Muchas gracias por tu colaboración!!!

ANEXO 3

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable liderazgo docente

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DESEMPEÑO PROFESIONAL			
1	¿Considera que los docentes apuntan a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional?	,658	,613
2	¿Los docentes deben tener un perfil amplio de competencias para contribuir a un mejor desempeño de sus funciones?	,629	,626
3	¿La universidad promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades de sus docentes para mejorar su desempeño profesional?	,437	,676
4	¿La universidad realiza la evaluación constante del desempeño profesional de sus docentes?	,203	,736
5	¿Considera que los estilos de dirección inciden directamente en el desempeño profesional de los docentes?	,706	,599
6	¿El desempeño profesional del profesor está en relación con las condiciones actuales del proceso enseñanza aprendizaje?	,502	,669
7	¿Considera que mejoramiento del desempeño del docente debe tener correspondencia con las actuales transformaciones educativas?	,118	,746
8	¿Considera que el desempeño profesional de los docentes debe ser multidimensional?	,079	,726
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,708$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL			
9	¿Considera que es necesario que el docente cuente con una fuerte motivación inspiracional?	,616	,783
10	¿El docente debe tener la capacidad de comunicar su visión, generando pasión y entusiasmo hacia la misma?	,029	,840
11	¿El docente debe inspirar a los estudiantes retándolos y proporcionando sentido y significado a su proceso de aprendizaje?	,149	,832
12	¿El docente debe reconocer las necesidades, motivaciones y deseos de cada estudiante y saber cómo utilizarlas efectivamente?	,527	,797

13	¿El docente debe poseer la habilidad de ayudar a sus alumnos con sus problemas personales y laborales utilizando una escucha activa y efectiva?	,685	,771
14	¿Los docentes deben estimular a que los estudiantes se comporten con un alto nivel de responsabilidad?	,721	,766
15	¿La motivación inspiracional de parte del docente puede favorecer el desempeño y el nivel de logro del trabajo en equipo?	,913	,724
16	¿El docente debe promover el intercambio de opiniones para conocer las motivaciones individuales de cada estudiante?	,448	,807
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,817$ La fiabilidad se considera como BUENO			
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL			
17	¿Una de las funciones claves del docente debe ser la estimulación intelectual de sus estudiantes?	,669	,729
18	¿La estimulación intelectual apunta al cambio de actitudes o valores en los estudiantes?	,080	,817
19	¿El docente fomenta actividades de estimulación mental que incluyan el compromiso social y académico?	-,049	,812
20	¿Los docentes deben estimular a sus estudiantes para ser innovadores y creativos?	,122	,803
21	¿La estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes es un proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje?	,433	,772
22	¿El docente usa técnicas de aprendizaje de acuerdo a las posibilidades que brindan para la estimulación del desarrollo intelectual?	,768	,706
23	¿El proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental para la organización científica de la estimulación del desarrollo intelectual?	,868	,678
24	¿El docente en su función formativa requiere promover en sus estudiantes la estimulación intelectual?	,847	,703
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,785$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
HABILIDADES DE GESTIÓN			
25	¿El desarrollo de las habilidades de gestión conducen a los estudiantes al logro de objetivos correctos?	,572	,633
26	¿El docente deberá de presentar las habilidades sociales necesarias para el manejo del grupo de estudiantes?	,581	,640

27	¿Los estudiantes deben adquirir habilidades que les permitan trabajar en grupos, liderar y poner en práctica sus conocimientos?	,434	,671
28	¿Un docente que posee habilidades comunicativas logrará hacerse entender claramente con el grupo de estudiantes?	,343	,691
29	¿Considera que ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes del proceso de enseñanza?	,649	,618
30	¿El docente debe contar con habilidades interpersonales para comprender a los estudiantes, conocer sus actitudes y motivaciones?	,306	,702
31	¿El docente debe buscar poner a los estudiantes en situaciones que les permitan desarrollar sus habilidades profesionales?	,000	,755
32	¿Los docentes se deben actualizar permanentemente para desarrollar nuevas habilidades de enseñanza?	,444	,688
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,708$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
33	¿El docente debe poseer conocimientos específicos y especializados relativos a las materias que enseña?	,498	,668
34	¿La universidad aplica instrumentos de evaluación para medir el dominio de conocimientos específicos y pedagógicos de los docentes?	,467	,661
35	¿Todos los docentes deberían poseer conocimientos teóricos y prácticos sobre las materias?	,276	,700
36	¿Consideras que la maestría es un espacio instruccional de alta complejidad que requiere de conocimientos especializados?	,351	,686
37	¿El docente tiene conocimientos básicos acerca de los procesos de construcción del conocimiento?	,037	,738
38	¿El docente debe planificar los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la identificación de los conocimientos previos de los estudiantes?	,650	,608
39	¿El docente debe incorporar nuevos conocimientos y experiencias en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje?	,637	,639
40	¿El docente debería mantener actualizados los conocimientos disciplinares de la asignatura que imparte?	,426	,673
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,705$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
VOCACIÓN DE SERVICIO			

41	¿La vocación docente debería apuntar a la profesionalización para mejorar la calidad docente?	,523	,793
42	¿Considera que la vocación del profesor por enseñar es determinante en el aprendizaje de sus estudiantes?	,615	,780
43	¿Considera que la vocación se construye y se fortalece desde la experiencia de la práctica pedagógica?	,532	,792
44	¿Considera que la vocación influya en el rendimiento y satisfacción laboral de los docentes de posgrado?	,397	,809
45	¿Los docentes poseen vocación de servicio y se muestran comprometidos con el proceso de enseñanza-aprendizaje?	,580	,785
46	¿Los docentes deben mostrar una actitud positiva y apasionada, acogiendo con entusiasmo los objetivos educativos?	,643	,775
47	¿Considera que los docentes deben contar con una formación pedagógica y motivación intrínseca por la enseñanza?	,448	,803
48	¿Considera que la vocación docente requiere de la existencia de estrategias institucionales que estimulen y guíen dicho proceso?	,512	,795
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,813$ La fiabilidad se considera como BUENO			

ANEXO 4

Confiabilidad de los ítems y dimensiones del desarrollo profesional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
RESPONSABILIDAD			
1	¿El estudiante debe mostrar responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones educativas?	,215	,793
2	¿El estudiante debe asumir la crítica y la autocrítica como instrumento de autorregulación académica?	,561	,750
3	¿Los estudiantes deben propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas?	,803	,705
4	¿Considera que los estudiantes deben mostrar integridad y honestidad académica en sus tareas y obligaciones?	,691	,718
5	¿Los estudiantes deben fundamentar sus opiniones y exponer sus puntos de vista respetando la de sus demás compañeros?	,812	,705
6	¿Los estudiantes deben mostrar capacidad de auto-análisis para lograr el auto-perfeccionamiento continuo?	,251	,794
7	¿Debe ser responsabilidad del estudiante ayudar a crear la mejor situación de enseñanza-aprendizaje para sí mismo y los demás?	,322	,799
8	¿El estudiante asume responsabilidad por su propio aprendizaje por medio de su participación activa en clase?	,354	,778
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,783$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
VALORES ÉTICOS			
9	¿Considera que los valores son una de las causas más importante que inciden en el desempeño del estudiante?	,489	,885
10	¿Cree usted que es esencial la participación del docente en la educación de valores del estudiante de posgrado?	,857	,846
11	¿Una educación en valores requiere que el docente emplee métodos participativos de enseñanza?	,801	,853
12	¿La ética del estudiante de posgrado se debe fundamentar en valores que lo comprometen frente a la universidad y la sociedad?	,461	,886

13	¿Considera que los valores en la educación contribuyen a la configuración de la conciencia individual del estudiante?	,702	,865
14	¿Considera que se deben reforzar los valores relacionados con la adquisición del conocimiento?	,809	,852
15	¿Considera que los valores son una condicionante que deben poseer los estudiantes para conducirse profesionalmente?	,785	,857
16	¿Considera que la universidad debe tener una visión de educación que integre la racionalidad ética con la ciencia y el saber en general?	,316	,899
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,884$ La fiabilidad se considera como BUENO			
IDENTIDAD PROFESIONAL			
17	¿La formación docente puede contribuir al desarrollo de la identidad profesional de sus estudiantes?	,162	,773
18	¿La identidad profesional del estudiante debe estar vinculada directamente con el ejercicio de la práctica diaria?	,589	,703
19	¿El docente debe contribuir a la construcción de la identidad profesional en cada alumno para la concientización de su rol profesional?	,232	,776
20	¿Considera que la identidad profesional le permite al estudiante reconocerse como integrante de un gremio profesional?	,665	,682
21	¿Considera que dentro de los estudios de posgrado, los estudiantes deben tener experiencias que aporten al desarrollo de su identidad?	,483	,726
22	¿Considera usted que la identidad del estudiante se va construyendo con la adquisición de conocimientos teóricos, prácticos, habilidades?	,530	,715
23	¿Cree usted que la construcción de la identidad profesional de los estudiantes se da en todas las etapas de su formación?	,409	,741
24	¿Considera que la identidad profesional del estudiante mejora la vinculación entre el aprendizaje y el contexto social?	,709	,700
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,755$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
SUPERACIÓN PERSONAL			
25	¿Los estudiantes deben mostrar disposición para la superación personal y académica?	,059	,794

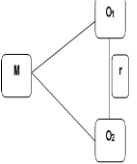
26	¿Considera que la superación académica le permite mejorar su profesionalización y no quedarse estancado?	,818	,677
27	¿La superación académica del estudiante de posgrado le permite mayores y mejores posibilidades laborales?	,644	,698
28	¿Se debe desarrollar la superación académica mediante conductas que generen nuevos esquemas de pensamiento en los estudiantes?	,455	,738
29	¿El docente debe promover la superación del estudiante explotando todo su potencial académico?	-,118	,812
30	¿Considera que el premio o incentivo repercute en la superación académica, personal y profesional de los estudiantes?	,544	,722
31	¿Los estudiantes deben poseer capacidad para reflexionar sobre sí mismos y actuar de acuerdo a sus valores y creencias?	,481	,734
32	¿Considera que la superación académica del estudiante requiere acciones inmediatas, planeación, esfuerzo y trabajo continuo?	,809	,662
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,762$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PROYECCIÓN FUTURA			
33	¿Los estudiantes deben estar preparados para enfrentar los diversos cambios de orden social, ambiental y económico?	,555	,723
34	¿El estudiante debe superar nociones tradicionales y hacer frente a los nuevos problemas sociales?	,644	,708
35	¿El estudiante debe tener el grado de preparación suficiente para enfrentar desafíos educativo-laborales?	,345	,752
36	¿Consideras que es necesario reestructurar el actual modelo de educación de acuerdo a las competencias del estudiante?	,568	,730
37	¿El estudiante requiere adquirir nuevos conocimientos y destrezas en la búsqueda y tratamiento de la información?	,318	,758
38	¿Considera que la evaluación del esfuerzo educativo varía en relación a la proyección personal del estudiante?	,293	,761
39	¿Considera que el estudiante de posgrado debe contar con proyectos profesionales de largo plazo?	,685	,692
40	¿El estudiante debe asumir el aprendizaje de los estudios de posgrado para ser un agente transformador de su realidad?	,431	,741
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,760$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

ANEXO 5

Matriz de consistencia

Título de la Tesis: El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.

INTRODUCCION	MARCO METODOLOGICO			RESULTADOS	DISCUSION	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
<p>Los seres humanos son animales sociales y vivir juntos en grandes grupos significa que las personas necesitaron adoptar diferentes roles y alcanzar objetivos con diferentes grupos. Con el fin de dar una estructura a la sociedad y ayudarla a crecer y a desarrollarse, las personas se dividieron naturalmente en líderes y seguidores. Los líderes pavimentaban el camino y se movían de una frontera a otra, dirigiendo a los demás, mientras que los seguidores completaban las tareas asignadas y ayudaban a que ocurran los cambios. En ese sentido, el liderazgo es un instrumento para lograr el cambio social; en toda la historia, ya sea para abolir normas sociales, superar males sociales o modernizar la historia, el cambio social hubiera sido imposible sin el tipo correcto de liderazgo. Cuando se trata de</p>	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	<p>METODOLOGIA: Diseño de Investigación</p> <p>El diseño de la investigación es correlacional causal transeccional, tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.</p> <td rowspan="5"> <p>En la tabla 3 tenemos la variable liderazgo docente donde el mayor nivel es bueno con un 98.6% (69 alumnos de la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel regular con un 1.4% (1 alumno de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel malo con 0%.</p> <p>En la tabla 4 tenemos las dimensiones de la variable liderazgo docente, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación inspiracional 94.3%, estimulación intelectual 91.4%, habilidades de gestión 97.2%, conocimientos específicos 88.6% y vocación de servicios 88.6%.</p> <p>En la tabla 5 apreciamos la variable desarrollo</p> </td> <td rowspan="5"> <p>En la actualidad la educación, confronta múltiples y serias deficiencias principalmente a causa de una estructura o sistema educativo que no corresponde a los intereses de la sociedad; en consecuencia, la educación superior universitaria especializada, no ha sido ajena a esta crisis. Por esta razón, múltiples intentos de mejorar la educación han caído en el desaliento. La vieja escuela memorística, formal y academicista sigue siendo un obstáculo en el desarrollo de una verdadera propuesta educativa nacional o de una nueva educación que genere todo un movimiento creciente y de gran esfuerzo que transforme las viejas y caducas estructuras de nuestro país. (Álvarez, 2001).</p> </td> <td rowspan="5"> <p>En la variable liderazgo docente el mayor nivel es bueno con un 98.6%; el liderazgo docente es una nueva filosofía de dirección, que sirve para movilizar a todos los recursos de la organización en el aula. Es todo un movimiento que se genera con todos los sujetos de la educación universitaria, dentro y fuera del aula, para desarrollar un buen desarrollo profesional. Por tanto, el liderazgo docente debe influir a dinamizar las buenas relaciones y la comunicación entre el docente y los miembros de su aula, puesto que buen liderazgo docente, significa utilizar los recursos en forma eficiente para alcanzar un buen desarrollo profesional.</p> <p>En las dimensiones de la variable liderazgo docente, la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación</p> </td> <td rowspan="5"> <p>Se recomienda aprovechar la capacidad instalada en las universidades del país, para fortalecerla en pro del desarrollo profesional de los alumnos, para ello se deben realizar tareas de revisión y consolidación de planes y programas hacia los docentes, dedicados exclusivamente a la investigación y la docencia.</p> <p>Se recomienda profundizar el conocimiento acerca del liderazgo docente y su incidencia en el desarrollo profesional de los alumnos de posgrado, analizando los mecanismos de participación de los actores y la creación de capacidades al interior de las universidades, revisando si existen diferencias con otras.</p> <p>Las universidades deben promover la vinculación del liderazgo docente y el desarrollo profesional de los alumnos de posgrado,</p> </td>	<p>En la tabla 3 tenemos la variable liderazgo docente donde el mayor nivel es bueno con un 98.6% (69 alumnos de la Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel regular con un 1.4% (1 alumno de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel malo con 0%.</p> <p>En la tabla 4 tenemos las dimensiones de la variable liderazgo docente, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación inspiracional 94.3%, estimulación intelectual 91.4%, habilidades de gestión 97.2%, conocimientos específicos 88.6% y vocación de servicios 88.6%.</p> <p>En la tabla 5 apreciamos la variable desarrollo</p>	<p>En la actualidad la educación, confronta múltiples y serias deficiencias principalmente a causa de una estructura o sistema educativo que no corresponde a los intereses de la sociedad; en consecuencia, la educación superior universitaria especializada, no ha sido ajena a esta crisis. Por esta razón, múltiples intentos de mejorar la educación han caído en el desaliento. La vieja escuela memorística, formal y academicista sigue siendo un obstáculo en el desarrollo de una verdadera propuesta educativa nacional o de una nueva educación que genere todo un movimiento creciente y de gran esfuerzo que transforme las viejas y caducas estructuras de nuestro país. (Álvarez, 2001).</p>	<p>En la variable liderazgo docente el mayor nivel es bueno con un 98.6%; el liderazgo docente es una nueva filosofía de dirección, que sirve para movilizar a todos los recursos de la organización en el aula. Es todo un movimiento que se genera con todos los sujetos de la educación universitaria, dentro y fuera del aula, para desarrollar un buen desarrollo profesional. Por tanto, el liderazgo docente debe influir a dinamizar las buenas relaciones y la comunicación entre el docente y los miembros de su aula, puesto que buen liderazgo docente, significa utilizar los recursos en forma eficiente para alcanzar un buen desarrollo profesional.</p> <p>En las dimensiones de la variable liderazgo docente, la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel bueno, de acuerdo a los siguientes porcentajes: desempeño profesional 82.9%, motivación</p>	<p>Se recomienda aprovechar la capacidad instalada en las universidades del país, para fortalecerla en pro del desarrollo profesional de los alumnos, para ello se deben realizar tareas de revisión y consolidación de planes y programas hacia los docentes, dedicados exclusivamente a la investigación y la docencia.</p> <p>Se recomienda profundizar el conocimiento acerca del liderazgo docente y su incidencia en el desarrollo profesional de los alumnos de posgrado, analizando los mecanismos de participación de los actores y la creación de capacidades al interior de las universidades, revisando si existen diferencias con otras.</p> <p>Las universidades deben promover la vinculación del liderazgo docente y el desarrollo profesional de los alumnos de posgrado,</p>
	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p style="text-align: center;">Liderazgo docente</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>Blanchard (2007) plantea el liderazgo como un proceso de interacción entre líderes y colaboradores que se da en distintos niveles de acción y no se restringe únicamente a una posición formal de liderazgo, es decir no se basa en el control ni la supervisión, sino que está al servicio del desarrollo profesional, por lo que debe ser visto como un proceso integral intrínsecamente ligado este, en el que se genera un común denominador para el desarrollo personal, las necesidades del profesorado y las metas y visiones de los alumnos y la universidad. (Horn & Marfán, 2010).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Esta variable se operacionalizará a través de 6 dimensiones:</p>	DESEMPEÑO PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidades de crecimiento ▪ Mayor productividad ▪ Calidad de conocimientos ▪ Construcción de competencias ▪ Síntesis de conocimientos ▪ Mayor proactividad 					
		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso organizacional ▪ Nivel de confianza ▪ Capacidades creativas ▪ Transformación de actitudes ▪ Desarrollo socioemocional 					
		ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solución de conflictos ▪ Fomento de la creatividad ▪ Retroinformación oportuna ▪ Implicación crítica ▪ Formación experiencial ▪ Nuevas oportunidades 					
		HABILIDADES DE GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de trabajo ▪ Gestión de procesos ▪ Trabajo concertado ▪ Nuevas capacidades ▪ Capacidad de dirección ▪ Acciones de innovación 					

<p>movilizar las masas, encender la pasión en las personas hacia un objetivo común y motivar a las personas a actuar hacia dicho objetivo, no sería posible unir a las personas y motivar la acción sin el liderazgo. Una persona tiene que empezar el movimiento, y tal vez no sea un líder profesional, tal vez no tenga que ser un líder político, pero debe tener el carisma para inspirar y motivar a las personas.</p> <p>ANTECEDENTES: Jaime, M. (2011). En su Tesis: <i>Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia, de Bucaramanga-Colombia</i>, Tesis para optar el Grado de Doctor en Didáctica y Organización Escolar; Universidad de Granada, España; señala que el conocer los liderazgos en el profesorado y en los directivos mediante la autopercepción y la percepción del alumnado de los programas académicos técnicos y tecnológicos profesionales en formación por competencias, recientemente implementados en la Universidad Cooperativa de Colombia, permite crear una línea base para establecer estrategias y acciones curriculares encaminadas al ejercicio</p>	<p>desempeño profesional, motivación inspiracional, estimulación intelectual, habilidades de gestión, conocimientos específicos y vocación de servicio, lo que nos permitirá determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018. Para su medición se aplicará un cuestionario compuesto por 36 ítems.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Ordinal de tipo Likert:</p>	<p>CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos técnicos ▪ Resolución de problemas ▪ Toma de decisiones ▪ Acciones correctivas ▪ Alto dominio disciplinario ▪ Aprendizaje profesional <ul style="list-style-type: none"> ▪ Redes de relaciones ▪ Escucha activa ▪ Actitud de empatía ▪ Satisfacción de necesidades ajenas ▪ Criterios profesionales ▪ Satisfacción personal ▪ Convencimiento moral 	 <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El estudio es no experimental</p> <p>La investigación por su tipo es no experimental; señala Kerlinger (2002) que esta se basa en la búsqueda sistemática y empírica donde el investigador no tiene posibilidad de controlar las variables independientes, puesto que sus acciones ya se dieron o bien porque estas no pueden ser manipuladas.</p>	<p>profesional donde el mayor nivel es alto con un 94.3% (66 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local), seguido del nivel medio con un 5.7% (4 alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local) y finalmente el nivel bajo con 0%.</p> <p>En la tabla 6 tenemos las dimensiones de la variable desarrollo profesional, donde la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel alto, de acuerdo a los siguientes porcentajes: responsabilidad 85.7%, valores éticos 91.4%, identidad profesional 64.3%, superación personal 91.4%, y proyección futura 75.7%.</p> <p>En la Tabla 7, se muestran los resultado de la prueba de normalidad que se aplicó para conocer la distribución de la muestra tanto a variables como a dimensiones; usándose para ello la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose que casi todos los valores son menores al 5% de significancia ($p < 0.05$), considerándose que la muestra presenta una distribución no normal, y debiéndose aplicar pruebas no paramétricas para analizar la relación de causalidad entre variables y dimensiones, para la contratación de las</p>	<p>Chiñas (1996) menciona que, durante los últimos años, se ha producido el desarrollo no solo del avance tecnológico en las comunicaciones, cable, celulares, cibernética, internet, y otros rubros; sino de una serie de teorías modernas de la educación, en particular sobre la conceptualización de lo que debe ser la administración, gestión, liderazgo, planificación, desempeño docente desde el punto de vista de la modernización y la llamada calidad total en las instituciones educativas especializadas.</p> <p>Sin embargo, en los países llamados de tercer mundo, con una economía dependiente y atrasada; ante la aplicación de distintas reformas o propuestas mecánicas de transferencias tecnológicas, corrientes, innovaciones pedagógicas, etc., no han surtido los efectos esperados o positivos, por su inaplicabilidad a una realidad con características especiales, con problemas propios. De tal manera, que a estas alturas existe una crisis educativa en las instituciones educativas y universidades de todo el país, y muy en particular en la falta de un verdadero liderazgo del docente en los estudios</p>	<p>inspiracional 94.3%, estimulación intelectual 91.4%, habilidades de gestión 97.2%, conocimientos específicos 88.6% y vocación de servicios 88.6%.</p> <p>En la variable desarrollo profesional el mayor nivel es alto con un 94.3%; el desarrollo profesional implica un estímulo personal que significa alcanzar un grado superior académicamente, para encontrar a través de la educación un impulso que lleve a desarrollar competencias y habilidades para su aplicación en el bienestar social. En este sentido se trata de una realización formativa, quizá la más grande de todas.</p> <p>En las dimensiones de la variable desarrollo profesional, la mayor cantidad de respuestas se ubican en el nivel alto, de acuerdo a los siguientes porcentajes: responsabilidad 85.7%, valores éticos 91.4%, identidad profesional 64.3%, superación personal 91.4%, y proyección futura 75.7%.</p> <p>El liderazgo docente influye significativamente en un 92.9% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0.756$, con nivel de</p>	<p>con la finalidad de propiciar la investigación, a fin de que todo alumno asuma la obligación y facilidad de relacionar su trabajo académico con actividades investigativas de su institución.</p> <p>Las universidades deben fijar objetivos y alcances claros dentro de los programas de posgrado, establecimiento requerimientos que aseguren la seriedad y factibilidad de desarrollar programas que se propaguen con un alto grado de excelencia académica.</p> <p>El MINEDU debe enfatizar el fortalecimiento del liderazgo docente en las universidades de todo el país, propiciando la creación de estrategias locales y regionales, dedicadas a temas de especialización que las conviertan en centros generadores de recursos humanos calificados, con miras al desarrollo profesional de los alumnos, para que contribuyan al éxito del país.</p> <p>El MINEDU debe fortalecer un liderazgo docente más distribuido en los estudios de posgrado, así como la creación de espacios de colaboración entre los docentes que sirvan a su formación de manera continua y que fortalezcan su compromiso con los procesos pedagógicos y la</p>
--	---	---	---	---	---	---	--	--

<p>del liderazgo, que conducen a la optimización del aprendizaje y por ende de la institución educativa. Su importancia radica en que estos programas educativos son los pilares de transformación de los procesos productivos existentes en la región (predominando las manufacturas) y cuya mano de obra a demandar son los actuales estudiantes que forman parte de este estudio.</p> <p>Huillca, B. (2015). En su Tesis: <i>Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico</i>, Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación; Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; resalta la importancia del liderazgo transformacional en el desempeño docente; ambos aspectos se constituyen en factores esenciales para lograr una gestión eficaz en la institución educativa y principalmente en aula. Es preciso reconocer que la práctica democrática en el ámbito educativo alienta la participación de todos los actores, pero la toma de decisiones debería considerar niveles de conocimiento,</p>					<p>hipótesis se usó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall.</p> <p>En la tabla 8 encontramos que el 92.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $t = 0.756$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p> <p>En la tabla 9 encontramos que el 77.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $t = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p> <p>En la tabla 10 encontramos que el 88.6% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional</p>	<p>de especialización de las universidades que han traído consigo, el no cumplimiento de las metas, de los objetivos que se trazan, deficiencias en el desarrollo profesional, los cuales están íntimamente ligados al desempeño laboral del docente. Todo este proceso de crisis en la educación tiende a obstaculizar la unidad institucional que debe de existir en cada universidad del país, sobre todo en los estudios de posgrado, a pesar de los intentos que no sólo hacen las distintas autoridades de educación, sino que incluso hasta la UNESCO tiene una inmensa preocupación sobre este problema al plantear mejoras en la calidad educativa para elevar las condiciones de vida de los habitantes del país. (Flores, 2005).</p> <p>Se muestran los resultados de la prueba de normalidad que se aplicó para conocer la distribución de la muestra tanto a variables como a dimensiones; usándose para ello la prueba de Kolmogorov-Smirnov, encontrándose que casi todos los valores son menores al 5% de significancia ($p < 0.05$), considerándose que la muestra presenta una distribución no normal, y debiéndose aplicar pruebas no paramétricas para analizar la relación</p>	<p>significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la nula. El liderazgo no es una competencia por el poder, sino el diseño de un proceso de descubrimiento conjunto (líder-colaboradores-compañeros), porque los líderes son, también los mejores aprendices. Ello impulsa que otros, automáticamente a iniciar un viaje a lugares desconocidos, de exploración y desarrollo.</p> <p>El liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en un 77.1% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall $t = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); en consecuencia, se acepta la hipótesis. El buen desempeño profesional de los docentes, así como el de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera en que actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación</p> <p>El liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en un 88.6% en el desarrollo profesional de los alumnos</p>	<p>confianza en sus capacidades.</p> <p>El SUNEDU debe propiciar la creación de círculos autoeducativos para docentes, con la finalidad de lograr su autoformación colectiva, a través del intercambio de experiencias que permitan el desarrollo de su liderazgo, contribuyendo al cambio, mediante el diseño, desarrollo y validación de innovaciones educacionales.</p> <p>Se deben establecer mecanismos de coordinación, vinculación y difusión respecto del liderazgo docente, para evitar la duplicidad de esfuerzos propiciando un mejor uso de los recursos disponibles y asegurar la satisfacción de los alumnos y su desarrollo profesional.</p> <p>Se recomienda que se realicen mayores investigaciones en el tema a fin de obtener nuevos datos que puedan mejorar el análisis del liderazgo docente y el desarrollo profesional en las diferentes universidades.</p>
---	--	--	--	--	---	---	--	---

<p>formación y especialización. Por ello, es necesario realzar el capital intelectual de los docentes como líderes que orientan los asuntos pedagógicos e institucionales, el rol que les corresponde como autoridad pertinente en la toma de decisiones en aula e institución educativa.</p> <p>Campodónico, S. (2017). En su Tesis: <i>Estilos de liderazgo de los directores académicos de una institución de educación Superior</i>, Tesis para optar el Grado de Magister en Educación; Universidad de Piura, Perú; sostiene que el liderazgo en las organizaciones educativas es un elemento clave en la mejora del quehacer educativo y es un factor que influye directamente en la calidad educativa y en el crecimiento institucional. Si el líder acentúa la influencia en los seguidores o en la gestión y se enfoca en la línea de ejercer a través de su visión, cultura y compromiso, de un modo compartido con los miembros de la organización, logra sus objetivos institucionales.</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>La presente tesis se encuentra debidamente justificada, porque surge ante la</p>					<p>es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.817$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p> <p>En la tabla 11 encontramos que el 87.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.785$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p> <p>En la tabla 12 encontramos que el 91.4% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p>	<p>de causalidad entre variables y dimensiones, para la contratación de las hipótesis se usó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall.</p> <p>Gran parte de la crisis institucional; no sólo es producto de la crisis política, social, económica y de valores que atraviesa la sociedad, sino también de la ausencia de un correcto liderazgo docente, en relación con sus educandos y que está muy ligado al desempeño del docente, es así como convierten a la universidad, en una institución sin rumbo y norte, cuyas consecuencias se reflejan en el no cumplimiento de los objetivos profesionales- La mayoría de profesores presenta una ineficiente e incapacidad de resolver los álgidos problemas educativos, pues no tienen un buen liderazgo que influya directamente en el desarrollo profesional del alumno. En muchos casos, la toma de decisiones se concentra sólo en el docente, ya que no existen equipos, grupos de trabajo o lo que se conoce como trabajo colectivo. El verticalismo y el autoritarismo se han convertido en un instrumento de administración educativa, que viene haciendo</p>	<p>de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0.817$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis. El liderazgo docente motiva a los seguidores cuando los hace conscientes del valor de los resultados que han sido capaces de obtener por sí mismos en beneficio de su interés profesional personal e institucional.</p> <p>El liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en un 87.1% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0.785$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por ello, se acepta la hipótesis. La estimulación intelectual puede hacer que los alumnos salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados; es decir todos poseen la capacidad para elaborar propuestas, salidas a los problemas, y no siempre las mismas son homogéneas o parten de un mismo patrón.</p> <p>El liderazgo docente expresado en las</p>
--	--	--	--	--	---	---	---

<p>necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo docente en el desarrollo profesional, así como en la formación pedagógica, investigativa y competitiva de los estudiantes de posgrado, vista como una herramienta de gestión en la educación superior. El liderazgo no es un aspecto exclusivo de la autoridad formal en la figura del docente, también se complementa con la capacidad directiva que viene a ser un soporte para el logro de los fines pedagógicos.</p> <p>PARADIGMA: Positivo-cuantitativo</p> <p>PROBLEMA:</p> <p>¿En qué medida el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018?</p> <p>HIPÓTESIS:</p> <p>El liderazgo docente influye significativamente en el desarrollo</p>					<p>En la tabla 13 encontramos que el 85.7% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.705$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p> <p>En la tabla 14 encontramos que el 82.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.813$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$).</p>	<p>mucho daño a los estudios especializados de las universidades; y la relación horizontal como una alternativa, viene desapareciendo o en su caso es mínima su desarrollo (Calla, 2010).</p> <p>Pérez, (2008) señala que, frente a toda esta situación se observan que son escasas las políticas nacionales, los criterios generales y las normativas que permitan orientar y ordenar la estructura de los sistemas de educación superior en el país con miras a hacerlos más relevantes y pertinentes al desarrollo profesional y el bienestar social. En ese sentido la universidad debe resguardar y equilibrar una doble finalidad. Por una parte, el desarrollo científico tecnológico del país y por otra dar respuesta a las necesidades del sector productivo de contar con recursos humanos altamente capacitados.</p> <p>Ruiz, et. al. (2013) indican que, en este tiempo, se ha visto que el docente se dedica a aplicar mecánica y teóricamente programas educacionales e investigativos, a los puramente administrativos, a los problemas intrascendentes de tercer orden; cuando debería estar concentrando sus fuerzas en los verdaderos problemas, buen clima del aula, desarrollo</p>	<p>habilidades de gestión influye significativamente en un 91.4% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); en consecuencia, se acepta la hipótesis. Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al desarrollo profesional de sus alumnos.</p> <p>El liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en un 85.7% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.705$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis. El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía</p>
--	--	--	--	--	---	---	---

<p>profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p>						<p>profesional, investigación didáctica, calidad educativa y en el verdadero progreso institucional. En consecuencia, producen el desinterés de los alumnos, pues generan una falta de comprensión investigativa afectando las oportunidades en su desarrollo profesional y personal, y limitando el potencial del alumno de posgrado.</p>	<p>sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.</p>	
<p>OBJETIVO:</p> <p>Determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p>						<p>Por ello, el presente siglo demanda docentes con una preparación científica técnica que pueda responder a la identificación, captura, recuperación, comportamiento y evaluación del conocimiento. El proceso de universalización exige cada vez de profesores que sean capaces no solo de aplicar los diversos programas curriculares, sino de saber liderar correctamente, aplicando y desarrollando innovadoramente los conocimientos, las capacidades, los valores humanos, culturales, las habilidades, las experiencias; para que puedan convertirse en un potente soporte de hombres de buena fe y buena voluntad. Por ello juega un papel extraordinario el liderazgo del profesor en el desarrollo profesional de los alumnos de maestría. (Verástegui, 2005).</p>	<p>El liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en un 82.9% en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018; siendo el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall $\tau = 0.813$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); por tanto, se acepta la hipótesis. Actualmente si bien se necesita que los docentes se apropien del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo, tampoco se trata de un mero desafío cognitivo; pues es deseable una vocación de servicio y un compromiso afectivo con una tarea social, que tiene que ver con el desarrollo profesional de los alumno.</p>	

			<p>POBLACION:</p> <p>La población de esta investigación está conformada por 350 alumnos de la Maestría de la Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018</p>				
			<p>MUESTRA:</p> <p>La muestra quedo conformada por 70 alumnos de la Maestría de la Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018</p>				
			<p>MUESTREO:</p> <p>Para determinar el tamaño de muestra se usó la fórmula del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, para Corral & Franco (2015), se trata del procedimiento de muestreo menos complejo donde se tiene una población homogénea y se selecciona aleatoriamente la muestra representativa.</p>				

<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desarrollo profesional Definición conceptual</p> <p>El desarrollo profesional es el resultado de un proceso de formación continua que exige no solo un elevado conocimiento teórico en las disciplinas y asignaturas, sino también en las cuestiones de la didáctica del crecimiento académico, que le permitan actualizar su formación investigativa y tomar decisiones acertadas sobre los cambios que debe introducir en sí mismo como receptor-emisor del proceso de enseñanza-aprendizaje universitario, pues su profesionalización converge dos modelos: el de alumno y el de investigador. Por lo que, resulta un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación en el ejercicio de la enseñanza superior, que implica necesariamente la reflexión crítica y comprometida del alumno con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño, en un ambiente dialógico y participativo, en el contexto histórico-concreto de su actuación profesional. (Ortiz, 2008).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Esta variable ha sido operacionalizada a través de 5 dimensiones: responsabilidad, valores éticos, identidad profesional, superación personal y proyección futura, lo que nos permitirá determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada</p>	<p>RESPONSABILIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demanda social ▪ Cumplimiento de obligaciones ▪ Mayor confianza ▪ Reconocimiento de errores ▪ Planificación de acciones ▪ Practicas saludables ▪ Autonomía personal 	<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</p> <p>En la tabla 9 encontramos que el 77.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en el desempeño profesional influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p> <p>En la tabla 10 encontramos que el 88.6% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.817$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la motivación inspiracional influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p> <p>En la tabla 11 encontramos que el 87.1% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de</p>	
	<p>VALORES ÉTICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Práctica reflexiva ▪ Valores humanos ▪ Actitudes críticas ▪ Guías de comportamientos ▪ Sistema moral ▪ Personalidad del individuo ▪ Convivencia armoniosa 		<p>TECNICAS:</p> <p>La encuesta</p>
	<p>IDENTIDAD PROFESIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Funciones relacionadas ▪ Valoración de actividades ▪ Ámbito laboral ▪ Perspectivas laborales ▪ Compromiso personal ▪ Orientación al logro 		<p>INSTRUMENTOS:</p> <p>El cuestionario</p>
	<p>SUPERACIÓN PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimientos de metas ▪ Autorrealización ▪ Actividad continua ▪ Logros personales ▪ Zona de confort ▪ Asunción de riesgos ▪ Capacidad de resiliencia 		<p>METODOS DE ANALISIS DE DATOS</p> <p>a) Estadística descriptiva:</p> <p>b) Estadística inferencial:</p>
	<p>PROYECCIÓN FUTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de carrera ▪ Adaptación al cambio ▪ Experiencia laboral ▪ Visión personal ▪ Realización personal ▪ Plan de vida ▪ Estabilidad económica 		

	<p>Local, 2018. Para su medición se aplicará un cuestionario compuesto por 34 ítems.</p> <p>ESCALA DE MEDICION: Ordinal de tipo Likert</p>				<p>una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.785$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la estimulación intelectual influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p> <p>En la tabla 12 encontramos que el 91.4% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.708$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en las habilidades de gestión influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p> <p>En la tabla 13 encontramos que el 85.7% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos es</p>			
--	---	--	--	--	--	--	--	--

					<p>bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.705$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en los conocimientos específicos influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p> <p>En la tabla 14 encontramos que el 82.9% de los alumnos de maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local consideran que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio es bueno, en consecuencia, el desarrollo profesional de los alumnos es alto. El coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de kendall es $\tau = 0.813$, con nivel de significancia menor al 1% ($P < 0.01$); esto permite comprobar que el liderazgo docente expresado en la vocación de servicio influye significativamente en el desarrollo profesional de los alumnos de la maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 6

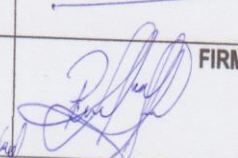
Validez de instrumentos

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Noriega Ángeles Carlos Alberto Bach. Cubas Vargas José Manuel	<i>El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una universidad privada local, 2018.</i>

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO <i>Dr. Esteban Rodríguez y Rodríguez</i>	FIRMA 


Fecha.....

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Noriega Ángeles Carlos Alberto Bach. Cubas Vargas José Manuel	<i>El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una universidad privada local, 2018.</i>

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
<hr/>	<hr/>
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO <i>Yolaine Ysenia Velazquez Carmona</i> <i>Ug. Gestión Pública y Desarrollo Local</i>	FIRMA 

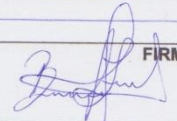
Fecha..... 01/08/2018

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Bach. Noriega Ángeles Carlos Alberto Bach. Cubas Vargas José Manuel	<i>El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una universidad privada local, 2018.</i>

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Bertha Felicitas De Sosa Canayo Mg. Gestión Pública	FIRMA 

Fecha... 02/08/2018