



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y
DESEMPEÑO ACADÉMICO EN
ESTUDIANTES QUE REALIZAN
PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES EN
UN CENTRO DE FORMACIÓN
TECNOLÓGICA”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN DOCENCIA PROFESIONAL
TECNOLÓGICA**

**GLADIS CASTILLO RUEDA
RITA PAOLA CASTRO GUTIERREZ**

LIMA - PERÚ

2019

Asesor

Dr. Herbert Robles Mori

JURADO DE TESIS

DR. MANUEL EDUARDO BELLO DOMINGUEZ
PRESIDENTE

MG. JAMINE AMANDA POZU FRANCO
VOCAL

MG. MANUEL ABELARDO CÁRDENAS MUÑOZ
SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios, porque sin Él nada es posible.

A mis hijos, Augusto y Lucas, por su amor y comprensión.

A mi esposo, por ser mi soporte a lo largo de este proceso.

A mi madre, por su ejemplo de lucha y perseverancia.

A mis hermanos, por su incondicional apoyo.

Rita

A ti, mi Dios, por iluminar mi vida siempre, siempre.

A mis padres, mis primeros maestros,
causantes de mi gran anhelo de superación.

A mis hijos, Ariana y Víctor Hugo, por su amor y paciencia,
son mi inspiración.

A mi esposo, por su apoyo y soporte en este proceso

A mis hermanos, por el gran cariño que nos une
y su incondicional apoyo.

Gladis

AGRADECIMIENTO

Al SENATI, por brindarnos los medios y oportunidades para realizar estudios de grado que permitieron la ejecución de la presente investigación, afirmando nuestro compromiso con la mejora educativa.

A la Universidad Cayetano Heredia y sus docentes que brindaron sus conocimientos y apoyo en el transcurso de los estudios de grado.

A nuestro Asesor Dr. Herbert Robles Mori por su apoyo y guía, quien con su vasto conocimiento y experiencia permitió la culminación de la presente investigación.

A la familia de Agroindustria, especialmente estudiantes y monitores de las diversas empresas agroindustriales, quienes desinteresadamente tuvieron a bien participar en esta investigación.

A nuestros compañeros de maestría y a todas las personas que brindaron su apoyo y tiempo en el proceso de desarrollo de esta investigación.

FINANCIAMIENTO

Tesis autofinanciada

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Objetivos de la Investigación	5
1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos específicos	5
1.3. Justificación de la Investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.	8
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Liderazgo.....	12
2.2.2. Modelo de liderazgo según el Rango Total.....	14
2.2.3. Estilos de liderazgo	17
2.2.5. Desempeño académico.....	24
2.2.6. Dimensiones del desempeño académico.....	27
2.2.7. El desempeño en las prácticas pre profesionales	30
CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS	33
3.1. Hipótesis General.....	33
3.2. Hipótesis Específicas	33
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34

4.1. Tipo y nivel de la investigación	34
4.2. Diseño de la investigación	34
4.3. Variables de estudio	35
4.4. Operacionalización de las variables	36
4.5. Población y muestra	38
4.5.1. Población.....	38
4.5.2. Muestra.....	38
4.6. Procedimiento de la investigación	39
4.7. Técnicas e instrumentos	41
4.8. Consideraciones éticas en investigación	44
CAPÍTULO V: RESULTADOS	45
5.1. Análisis descriptivo.....	45
5.2. Prueba de normalidad.....	48
5.3. Correlación entre estilo de liderazgo transformacional y el desempeño académico.....	50
5.4. Correlación del estilo de liderazgo transaccional y desempeño académico. ..	50
5.5. Correlación entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y desempeño académico.....	51
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN	52
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	55
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del Desempeño académico	29
Tabla 2. Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo	36
Tabla 3. Operacionalización de la variable Desempeño Académico	37
Tabla 4. Técnicas e instrumentos utilizados.....	41
Tabla 5. Estilo de Liderazgo en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales, de la especialidad Agroindustria en un Centro de Formación Tecnológica.....	46
Tabla 6. Estilos de liderazgo en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria, según género	46
Tabla 7. Desempeño académico en estudiantes de la especialidad de Agroindustria	47
Tabla 8. Pruebas de normalidad para la variable Liderazgo	48
Tabla 9. Pruebas de normalidad para la variable desempeño académico	49
Tabla 10. Prueba de Correlación de Spearman entre Estilo de liderazgo transformacional y Desempeño académico.....	50
Tabla 11. Medidas de correlación de Spearman entre Estilos de liderazgo transaccional y Desempeño académico.....	50
Tabla 12. Prueba de Correlación de Spearman de estilos de liderazgo pasivo/ evitador y Desempeño académico.....	51

RESUMEN

La presente investigación fue realizada en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales, de la especialidad Agroindustria de un Centro de Educación Superior Tecnológica, en Chiclayo. Se observó que algunos estudiantes presentaban dificultades en tareas relacionadas con el manejo de personal, al realizar acciones correctivas en procesos productivos, generándoles desmotivación, rotación de áreas de trabajo, cambios de empresa, afectando su desempeño académico.

Esto originó investigar la relación entre Estilos de Liderazgo y Desempeño Académico, usando metodología cuantitativa y diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 107 estudiantes entre el tercer y sexto semestre.

Se utilizó como instrumento de medición el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Versión 5X corta, Forma líder, acondicionado al contexto organizacional chileno por Vega y Zavala (2004), diseñado por Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000), mientras que, para medir el desempeño académico, el instrumento fue creado por las autoras, tomando en cuenta dimensiones metodológicas, técnicas y personal social.

Los resultados mostraron correlación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y desempeño académico ($Rho=0.220$). Por tanto, se recomienda implementar estrategias de enseñanza – aprendizaje con metodologías apropiadas para desarrollar y/o fortalecer capacidades de liderazgo transformacional y lograr mejores resultados en el desempeño académico de los estudiantes.

PALABRAS CLAVES: ESTILOS DE LIDERAZGO, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, LIDERAZGO TRANSACCIONAL, LIDERAZGO PASIVO/EVITADOR, DESEMPEÑO ACADÉMICO.

ABSTRACT

The present investigation was carried out in students who carry out pre-professional internships, of the Agroindustry specialty of a Center for Higher Technological Education, in Chiclayo. It was observed that some students had difficulties in tasks related to personnel management, when taking corrective actions in production processes, generating demotivation, rotation of work areas, company changes, affecting their academic performance.

This originated to investigate the relationship between Leadership Styles and Academic Performance, using quantitative methodology and correlational descriptive design, with a sample of 107 students between the third and sixth semester.

The Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) Version 5X short, Leader form, conditioned to the Chilean organizational context by Vega and Zavala (2004), designed by Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000), while that to measure academic performance, the instrument was created by the authors, taking into account methodological, technical and personal social dimensions.

The results showed a positive correlation between the transformational leadership style and academic performance ($Rho = 0.220$). Therefore, it is recommended to implement teaching-learning strategies with appropriate methodologies to develop and / or strengthen transformational leadership capacities and achieve better results in the academic performance of students.

KEYWORDS: LEADERSHIP STYLES, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, TRANSACTIONAL LEADERSHIP, PASSIVE / AVOIDANT LEADERSHIP, ACADEMIC PERFORMANCE.

INTRODUCCIÓN

En la región Lambayeque, el sector agroindustrial ha evolucionado significativamente en los últimos años debido al incremento de la demanda de sus productos en los mercados internacionales. Este crecimiento exige, entre otros aspectos, el cumplimiento de estrictas normas de calidad que dependen en gran medida de los conocimientos, habilidades y actitudes de los recursos humanos.

Por otra parte, la formación profesional y capacitación de los recursos humanos se lleva a cabo en Instituciones educativas que buscan responder a las exigencias de las industrias desarrollando en sus estudiantes las competencias que estas demandan. En este sentido, aplican diversas modalidades de enseñanza-aprendizaje que combinan actividades formativas en aula, talleres y en entornos reales de producción. Para esto último se implementan las prácticas pre profesionales en una modalidad de aprendizaje teórico-práctico que los estudiantes realizan en las empresas del sector.

En la actualidad, adicional al dominio de la información, habilidades y destrezas operativas vinculadas al quehacer profesional, las empresas demandan de los trabajadores las denominadas habilidades bandas, entre las que destacan las capacidades de liderazgo, trabajo en equipo, innovación, creatividad, Emprendedurismo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la formación profesional también se propone desarrollar las habilidades blandas de liderazgo de manera que los estudiantes puedan desempeñarse adecuadamente durante sus prácticas pre-profesionales y más adelante, en el desempeño de sus funciones laborales.

De acuerdo a lo expuesto, viendo la importancia de analizar el desarrollo de las competencias blandas en el espacio formativo de las prácticas pre-profesionales se llevó a cabo el presente trabajo de investigación, con el objetivo de establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Académico de los estudiantes de un Centro de Formación Profesional.

Del estudio se concluye que el estilo de liderazgo transformacional en estudiantes de Agroindustria guarda relación significativa y positiva con el desempeño académico durante el desarrollo de prácticas pre profesionales.

A continuación, se presenta el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, las exigencias laborales han ido cambiando, desde considerar al elemento humano como instrumento para el logro de metas, hasta considerarlo factor principal del desarrollo organizacional, por tanto, la formación profesional deberá responder a estos cambios para lograr formar personas capaces de desempeñarse eficientemente en el trabajo.

En el Perú, se presenta una brecha considerable entre la demanda de habilidades, conocimientos y actitudes que deben tener las personas para su inserción laboral y la oferta formativa de profesionales competentes para cubrir puestos de trabajo demandados por las empresas. Según la encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) realizada en los periodos 2017 – 2018 en el Perú, una de las razones por lo cual no se encuentra personal idóneo está relacionada con habilidades socioemocionales, entre ellas el liderazgo, existiendo un déficit de 74.2% en el caso de profesionales técnicos (Novella, Alvarado, Rosas y Gonzales, 2019).

Esta problemática exige a los centros de educación superior, incluir estrategias que permitan a los nuevos profesionales desarrollar habilidades como resolución de conflictos, comunicación, iniciativa, creatividad, asertividad, empatía, habilidad motivacional y capacidad para dirigir equipos humanos, las cuales forman parte del constructo liderazgo.

En ese sentido, existe razones fundamentadas para considerar al liderazgo como una variable relevante en el proceso de formación profesional. Para Uribe, Molina, Contreras y Barbosa (2013), las habilidades de liderazgo pueden desarrollarse a través del aprendizaje considerándolo como un fenómeno altamente

complejo, donde no solo se destaca al sujeto, sino también el medio, contexto y las relaciones interpersonales.

Por otro lado, ubicándonos en el ámbito de nuestro estudio, los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Técnica de la Región Lambayeque, llevan a cabo periodos de aprendizaje (prácticas pre profesionales) en las industrias los cuales les permiten desarrollar sus saberes en condiciones reales de trabajo y adquirir capacidades requeridas en su perfil profesional. Entre las tareas que se realizan en la agroindustria, se tiene la supervisión de procesos agroindustriales, verificación y control del cumplimiento de requisitos de calidad alimentaria, lo cual amerita el despliegue de diversas habilidades entre ellas el liderazgo, las cuales, según Bass y Avolio (1994), son posibles de lograr para desarrollar equipos de trabajo eficientes.

Durante el desarrollo de las prácticas pre profesionales, el desempeño académico de los estudiantes es evaluado por el instructor de la especialidad conjuntamente con el profesional encargado del seguimiento y monitoreo de los aprendizajes en empresa cada fin de mes. En esta evaluación, se ha concluido en la necesidad e importancia de desarrollar las competencias blandas y particularmente las capacidades de liderazgo.

Por otra parte, el desempeño académico de los estudiantes en la práctica pre profesional es valorada según el grado de habilidades que despliegan. Al respecto, se han presentado inconvenientes con el manejo del personal cuando se evalúan las desviaciones de proceso, lo cual ha generado desmotivación, rotación de áreas de trabajo hasta cambios de empresa.

Lo expuesto, permite concluir que es importante estudiar el liderazgo, conocer los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño académico de los estudiantes en las prácticas pre profesionales. Por ello, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación existente entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.

1.2.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional y desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.
- b) Establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo transaccional y desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.
- c) Establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la

especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.

1.3. Justificación de la Investigación

A pesar del incremento de personal capacitado en nuestro país, las empresas aún consideran que hay escases de profesionales idóneos, pues no todos han logrado desarrollar habilidades socioemocionales y cognitivas. Según el Foro sobre educación técnica en el Perú en el año 2012, un 33% de profesionales técnicos no cuenta con competencias y habilidades que las empresas necesitan en su personal para cubrir los puestos de trabajo que ofrecen (Alfageme & Guabloche, 2013).

Por ello, diversas instituciones vienen desarrollando programas para desarrollar las capacidades de liderazgo de manera que puedan enfrentar retos actuales, tal como lo manifiestan Gómez, Lobo & Sternadt, (2012), quienes llevaron a cabo el programa Formando líderes rurales en países Latinoamericanos, así como también León y Mayta (2011) el programa de entrenamiento como potencial generativo para lograr cambios actitudinales y habilidades de liderazgo.

Conscientes de esta realidad, el Centro de Formación Tecnológica donde se realizó este estudio, capacita a sus estudiantes para desarrollar habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes, buscando lograr personas competitivas en su campo laboral. Es el caso de la especialidad de Agroindustria que cuenta con un alto porcentaje estudiantil proveniente de zonas rurales donde muchos han tenido experiencia realizando trabajos agrícolas, lo cuales buscan, con una educación técnica, lograr las competencias que les permita acceder a puestos laborales en las empresas, para así crecer económicamente y mejorar su calidad de vida.

El Centro de Formación Tecnológico considera como misión educativa formar jóvenes líderes en su campo profesional. Al respecto, consideramos importante establecer la relación existente entre los estilos de liderazgo que evidencian los estudiantes y su desempeño académico durante su práctica pre profesional de modo que nos permita obtener una visión del impacto de la formación de los jóvenes en las empresas, para posteriormente adecuar las estrategias de formación y lograr un mejor posicionamiento laboral de los estudiantes.

Finalmente, con esta investigación se quiere dejar un antecedente que ayude a desarrollar estrategias específicas que permita a los aprendices enfrentar y estar a la vanguardia de las necesidades laborales en su campo profesional, convirtiéndolos así en guías para el personal operario, que no solo supervise sus tareas, sino que además los impulse a realizar un trabajo con mayor éxito. De esta manera podrán contribuir a la generación de un clima laboral donde todos estén comprometidos con los objetivos de la empresa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

A continuación, se citan antecedentes que relacionan los estilos de liderazgo.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Ponce (2018), en su tesis *Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad de ingeniería*, Perú, tuvo como propósito que los estudiantes de los últimos ciclos sean capaces de identificar los estilos de liderazgo que predominan en ellos. Para este fin, utilizaron el Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X aplicado a una población de 115 estudiantes. Utilizando una metodología descriptiva simple, los resultados concluyeron que el 80% de estudiantes se auto perciben con un liderazgo transformacional, 16,8% liderazgo transaccional, mientras que 3,2% con liderazgo pasivo-evitador. Este trabajo aporta evidencia importante que valida el instrumento de evaluación (Cuestionario Multifactorial MLQ forma 5X) en una población estudiantil semejante a la investigación planteada.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), en su tesis *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación en engagement en técnicos de maquinaria pesada*, se propuso identificar qué estilos de liderazgo logran mayor compromiso organizacional en el personal técnico, de tal manera que se puedan plantear estrategias para mejorar la productividad. Tomando una muestra de 196 trabajadores técnicos de la empresa Motores Perú del Callao, aplicó el Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X. Concluyendo que el estilo transformacional tiene mayor influencia sobre el compromiso organizacional, mientras que el pasivo/evitador no logra ningún impacto. El aporte de este trabajo al nuestro consiste en que ubica el estudio en

contexto laboral con muestras de estudios que tienen similitud con el nuestro, así como la evaluación del personal técnico durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Mejía (2015), realizó una investigación correlacional, llamada *El plan curricular y el desempeño académico por competencias de los estudiantes de los últimos ciclos de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, Universidad San Martín de Porres, Perú*, para ello empleó una muestra censal con ciento veintinueve estudiantes, bajo un diseño no experimental, considerando los factores procedimental, actitudinal y conceptual como dimensiones del desempeño académico. El autor concluye que existe relación positiva entre el contenido curricular y desempeño académico, según las dimensiones consideradas, refiere además que esto permite en los estudiantes un mejor desenvolvimiento económico, laboral y social. Este trabajo se relaciona con la presente investigación ya que aborda a la variable de estudio desempeño académico desde la perspectiva de las habilidades y destrezas logradas durante el aprendizaje de los estudiantes en un entorno de educación superior, en concordancia con lo que se plantea en este estudio.

Centurión y Zavaleta (2014), presentaron un estudio llamado *Prácticas pre profesionales en formación profesional para el desempeño laboral de los estudiantes de la Escuela de Administración, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú*, cuyo objetivo fue medir si las prácticas pre profesionales tienen influencia en el desempeño estudiantil. Se concluyó que las empresas consideran al trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas, así como puntualidad y responsabilidad como factores influyentes en desempeño estudiantil, obteniendo un 40% quienes refieren aumentar el nivel de conocimientos, otro 30% establecen potenciar sus

habilidades y el 30% que resta opinan deben mejorar su actitud. En este caso, se vincula con nuestro trabajo a través de la dimensión práctica pre profesional que es objeto de estudio de nuestra investigación.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Coronado, Domínguez, Olivarez y Retes (2014), realizaron una investigación titulada *Estilos de liderazgo de los agrónomos y su percepción de desempeño en la Universidad Sonora, México*. El diseño de este estudio fue descriptivo correlacional, aplicando el Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X propuesto por Bass y Avolio, a una muestra de 168 estudiantes de la carrera de Agronomía concluyendo que los estudiantes relacionan al liderazgo transformacional solo con la satisfacción del líder, mas no con su esfuerzo extra y efectividad, además los niveles de desempeño encontrados presentaron una escala media a baja desde el punto de vista de los seguidores, encontrándose que el 77% de la muestra ejercen liderazgo transaccional y 22.3% transformacional, además, el 55.6% de los líderes se autoevalúan como líderes transformacionales. Por otro lado, se demostró que el estilo transaccional influye directamente sobre indicadores de desempeño, complementando al estilo transformacional. Este estudio muestra la pertinencia de la utilización del instrumento de medición de los estilos de liderazgo aportando consistencia metodológica a nuestro trabajo.

Ayoub (2010), realizó una investigación relacionando Estilos de liderazgo y sus efectos en *desempeño de la administración pública mexicana, en la Universidad Autónoma, Madrid-España*, cuya finalidad fue determinar si el desempeño laboral de los funcionarios se incrementa a causa del estilo de liderazgo ejercido por ellos.

Para ello utilizó como instrumento el Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X, en sus resultados demostró ser eficaz emplear un estilo transaccional, que ser transformacional consigue aumentar el desempeño, puesto que con este último incrementa un 34% la eficacia de los funcionarios, así como su esfuerzo extra, contrariamente con estilo pasivo-evasivo se observó una disminución del desempeño. Sus hallazgos aportan un valioso referente que contribuyen a la contratación de las hipótesis del presente estudio, además de ser una evidencia que valida la aplicación del instrumento medición de los estilos de liderazgo en un contexto internacional.

Cedeño y Santos (2017), realizaron una investigación denominada *La práctica Profesional: Vía para la formación profesional integral desde sus incidencias en la investigación*, Universidad de Guayaquil, Ecuador, teniendo como propósito de estudio identificar problemas en la formación profesional práctica que constituyan un referente para reformular, planificar y organizar las condiciones de desarrollo. En base a sus resultados se concluyó que existe desconocimiento del efecto afianzador de la vocación profesional, así también limitaciones en el proceso de gestión y acompañamiento de las prácticas que involucra planificación, seguimiento y evaluación. Este trabajo se relaciona con la investigación planteada ya que muestra de forma clara la pertinencia e importancia del estudio de las practicas pre profesionales en el ámbito de formación profesional.

Piña (2013), investigó sobre las *Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral*, Universidad de Chile, cuyo objetivo fue determinar la significancia de las prácticas que realizan los estudiantes universitarios y su

desempeño profesional como trabajador en una empresa. Para la evaluación del desempeño, se consideró tanto el aspecto analítico, como el desarrollo de habilidades blandas, la muestra estuvo conformada por egresados hasta seis años de experiencia profesional, a los que se les aplicó una encuesta tipo Likert para conocer la percepción de los conocimientos y habilidades que adquirieron en la universidad y en sus prácticas en empresa. El autor considera como factores importantes del desempeño laboral: el desarrollo de habilidades analíticas, tecnológicas y blandas, así como también la habilidad para resolver problemas y el trabajo en equipo. Se concluyó que las prácticas tienen un grado de significancia del 95% en el desempeño de los egresados, ya que reflejan una mejor preparación en habilidades blandas y conocimientos. Este antecedente aporta a la investigación en curso, puesto que nos orienta acerca de los factores que pueden influenciar en el desempeño de los estudiantes durante el proceso de formación práctica en las empresas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Diversas investigaciones han tratado de explicar la definición de liderazgo, se sabe que este concepto ha ido evolucionando paralelamente a las necesidades del ser humano, estableciéndose teorías, evaluaciones y filosofías. Al respecto Yukl (2002), manifiesta que los estudios de este concepto han evolucionado desde la conceptualización psicológica del ser hasta incluir aspectos situacionales relacionados con el ambiente donde se desenvuelve la persona.

Por su parte Rojas y Gaspar (2006), definen al liderazgo como un arte para la conducción de seres humanos hacia un futuro, mediante la aplicación de diversas

estrategias permitiendo influir en ellos y alcanzar las metas trazadas. Asimismo, refiere que el liderazgo se manifiesta en situaciones críticas, donde el líder debe dominar sus emociones para actuar con serenidad e inteligencia pues sabe que es observado y cualquier alteración puede influir negativamente transmitiendo presión y estrés a sus seguidores.

El liderazgo casi siempre es asociado al cargo que una persona desempeña, enmarca características que hace notorias o va desarrollando desde temprana edad, las cuales se manifiestan muchas veces cuando influye en los demás para conseguir su propósito. Según Bass (1990), el cumplimiento de tareas y la responsabilidad son particularidades asociadas al líder, además posee persistencia para lograr objetivos, habilidad para resolver conflictos, seguridad de sí mismo, iniciativa, calma en situaciones difíciles y persuasión en su equipo.

Para Bass (1990), el liderazgo es uno de los pilares más importantes que conducen al éxito o fracaso empresarial, además del establecimiento de un clima y cultura organizacional positivos. Así también, considera que éxito y liderazgo están estrechamente relacionados, pues el resultado del buen desempeño se debe por lo general a una buena estrategia aplicada por los líderes para comprometer a sus seguidores con los objetivos.

Asimismo, Bass (1985), define al líder como una persona que posee altamente hacia la responsabilidad y cumplimiento de una tarea, además posee características como persistencia en la búsqueda de objetivos, facilidad para encontrar alternativas de solución a problemas, iniciativa, autoconfianza, facilidad para hacerse cargo de las tensiones interpersonales, gran tolerancia a la frustración,

habilidad para influir en las conductas de las personas y capacidad para estructurar interacciones sociales.

2.2.2. Modelo de liderazgo según el Rango Total

Inicialmente, el liderazgo fue adoptado para conseguir aumento de producción mediante el mejoramiento del desempeño en trabajadores donde los seguidores se adaptan a la dirección de su líder, sin embargo, esta perspectiva ha evolucionado dando prioridad a la dirección y comportamiento que conlleva a modificaciones en las actitudes, creencias y valores de los seguidores.

El modelo de Rango Total, es construido a partir de los constructos realizado por Bass y Avolio, acerca del liderazgo Transformacional y Transaccional, siendo este último considerado como una extensión del primero (Bass y Avolio, 1994).

Según los autores del modelo, el líder transformacional, es una persona que se agencia de su carisma e inteligencia para inspirar a sus seguidores y estimular sus habilidades, estableciendo una relación líder – seguidor, basado en la admiración e identificación con sus ideales, además de un acompañamiento individualizado como entrenador y guía (Bas y Avolio, 1994).

Asimismo, afirman que el liderazgo Transformacional está afecto por cuatro factores de comportamientos a las cuales denominan las Cuatro I's conformadas por influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Por otra parte, el liderazgo transaccional, busca el logro de los objetivos a través de promesas o transacciones que realiza con sus seguidores y se manifiesta como un refuerzo o recompensa contingente (RC) y dirección por excepción activa

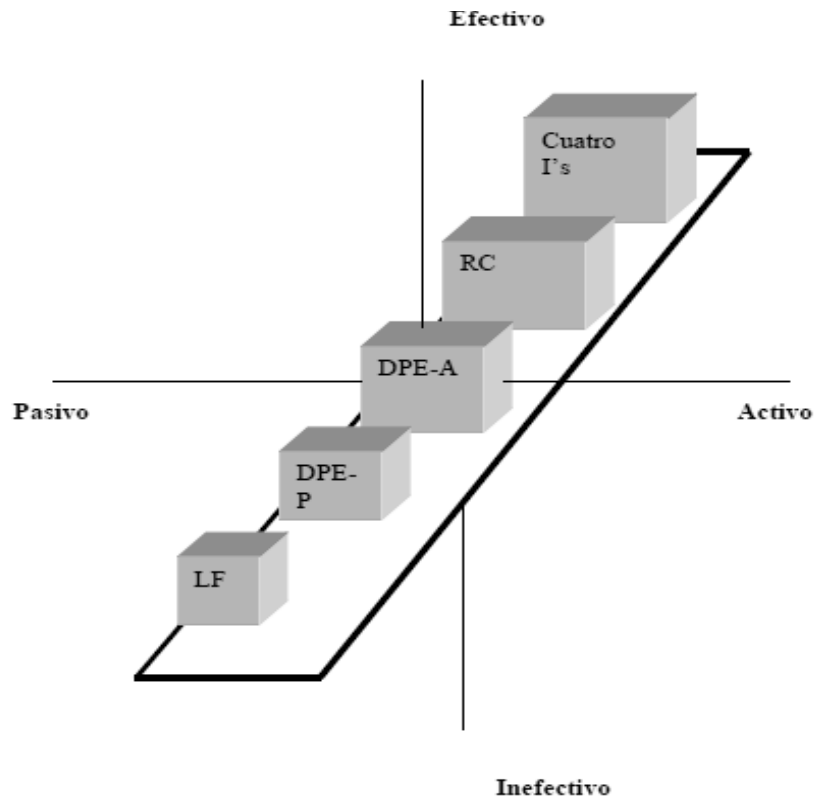
(DPE-A), que le permiten al líder satisfacer las expectativas de sus seguidores a medida que se cumplan con el objetivo transado.

Ambos estilos son independientes y complementarios, manifestados por un mismo individuo que generan un efecto aumentativo, donde el liderazgo transformacional a través de sus comportamientos incrementa los resultados obtenidos por el liderazgo transaccional (Bass, 1985).

Además de los estilos transformacional y transaccional, el modelo de liderazgo de Rango Total incluye también el estilo Pasivo / evitador, donde el líder no se compromete o espera que se manifieste la problemática para intervenir teniendo como factores a la dirección por excepción pasiva (DPE-P) y laissez-faire (LF), este último en su expresión más evasiva del liderazgo (Bass y Avolio y, 1994).

Estos tres estilos pueden interpretarse en base a la efectividad que representa el grado de afectación del liderazgo ejercido por el líder sobre el desempeño de sus seguidores, dependiendo con la frecuencia que emplea alguno de los estilos mencionados. Según el Modelo del Rango Total, se obtiene resultados eficaces cuando se manifiesta en gran medida el liderazgo transaccional y más aún se despliega el transformacional con las 4I's, mientras que sus resultados serán de menor cuantía con el liderazgo pasivo / evitador.

Figura 1. Perfil óptimo de Liderazgo del Modelo de Rango Total



Fuente. Bass (1985).

En la figura 01, se muestra el Perfil Óptimo del liderazgo, en el que se observa cuatro cuadrantes que denotan el efecto del liderazgo en los resultados organizacionales, a saber: efectivo, inefectivo, activo y pasivo.

De esta manera se observan resultados positivos donde se encuentra el estilo transformacional representado por las Cuatro I's (4I's), la recompensa contingente (RC) y dirección por excepción activa (DPE-A) del estilo transaccional, demostrándose que un líder activo logrará resultados efectivos.

Por el contrario, se consiguen resultados negativos efectivos del liderazgo en los cuadrantes del estilo pasivo/evitador y su componente dirección por excepción pasiva (DPE-P) y laissez-faire (LF), demostrándose así que el liderazgo será menos efectivo cuando se manifieste en su forma pasiva (Fig. 1).

Siguiendo al modelo de Rango Total, Bass, Avolio y Jun (1999) referidos en Ayoub (2010), el factor influencia idealizada o carisma atribuido en inicio únicamente como conducta del líder, fue dividido en dos, primero en influencia idealizada atribuida, referida a las atribuciones que se otorgan al líder por sus seguidores; segundo, influencia idealizada conductual, referida a las conductas manifestadas por el líder.

Así mismo, Bas y Avolio (1994), con la finalidad de medir estos factores de comportamiento y atributos que reúnen los estilos de liderazgo: transformacional, Transaccional y Pasivo /evitador construyeron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, MLQ en sus siglas, Forma 5X corta, conformado por 9 factores jerárquicos operacionales: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción activa, dirección por excepción pasiva y laissez-faire.

2.2.3. Estilos de liderazgo

El Modelo de liderazgo de Rango Total, enmarca al liderazgo como un conjunto de comportamiento o conductas denominadas, estilos de liderazgo que el líder despliega cuando busca influir en sus seguidores, las cuales pueden estar enfocadas a las tareas o hacia las personas.

Cuando el líder busca los resultados de los objetivos trazados, su comportamiento estará orientado hacia las tareas, mientras que, si enfatiza en las relaciones interpersonales o busca satisfacer las necesidades de sus seguidores, estará orientado hacia las personas (Hersey y Blanchard, 1988). Ambos comportamientos en el líder obtendrán mayores resultados mientras se realice una mayor complementación entre ambos.

En tal sentido, para la presente investigación se asumirá el concepto derivado de Modelo de Rango Total, con respecto a la variable estilos de liderazgo como las formas de comportamientos que un líder manifiesta cuando busca influir en las personas para alcanzar los objetivos trazados.

Siguiendo a Bass y Avolio (1994), quienes identificaron tres estilos o dimensiones de liderazgo, a saber: Transformacional, transaccional, y Pasivo/evitador, que se describen a continuación.

2.2.3.1 Estilo de Liderazgo transformacional.

Bass (1985), refiere que el estilo transformacional, corresponde a líderes que ejercen persuasión para motivar a sus seguidores de manera intelectual acuñando un esfuerzo extra, obteniendo resultados más allá del desempeño esperando y la satisfacción personal. Esta definición es asumida en el presente trabajo ya que concuerda con los aspectos operacionales del liderazgo del rango Total.

Para Bass y Avolio (1994), el liderazgo transformacional logra que los individuos se encuentren motivados y preparados para pensar y ejecutar lo que el líder o equipo han propuesto. Esta forma sistemática y compleja de proceder del líder genera efectos perdurables en el tiempo. Contrariamente, cuando existe desmotivación y falta de habilidades en los seguidores, el liderazgo produce efectos triviales y mecánicos, necesitando ser complementado cognoscitivamente para perdurar.

En el estilo transformacional, el líder alcanza la capacidad para desplegar una serie de comportamientos y atribuciones que no son excluyentes de los otros estilos, sino más bien complementarios, utilizando cada uno de ellos según las circunstancias presentadas y obtener resultados eficaces (Bass y Avolio, 1994).

En este sentido, refieren que el liderazgo transformacional genera un efecto incrementativo superior en sus seguidores lo cual se percibe por el paso desde la satisfacción de sus intereses personales hacia las colectivas y organizacionales.

La transformación generada en sus seguidores a través de la influencia ejercida por su carisma, provocar imitación hacia el líder atendiendo sus necesidades, inspirándolos y estimularlos intelectualmente, provoca que realicen esfuerzo extra para lograr resultados con un rendimiento superior (Bass, 1990).

Este proceso se logra cuando el líder genera en sus seguidores autoconfianza a través de la motivación y no solo en metas y tareas estructuradas, así también valorando los resultados alcanzados, lo cual ofrece una visión más amplia de sus necesidades y formas de satisfacerlas. Asimismo, logra la trascendencia de sus acciones por un bien superior legados al equipo (Bas, 1985; Burns, 1978)

A continuación, se detallan los factores o comportamientos que integran el liderazgo Transformacional y que contribuyen a la manifestación de este estilo de acuerdo con el modelo de Rango Total: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Factor 1: Influencia idealizada- atribuida: Los líderes han logrado obtener la admiración de sus seguidores y su confianza, son respetados y valorados, representan un ejemplo a seguir e imitar.

Factor2: Influencia idealizada (conducta): Tiene el mismo concepto que el componente anterior y sus indicadores se centran en comportamientos específicos, pues estos líderes son más carismáticos y observados por los seguidores como personas íntegras, confiables y alto valor moral, asumen las crisis y celebran el éxito con sus seguidores.

Factor 3: Motivación inspiracional: Está referido a líderes que inspiran a sus seguidores haciéndoles conocer la importancia de su trabajo, esto le permite tener una sólida visión sobre lo que se espera a futuro. Al respecto, Mendoza y Ortiz (2006), definen este componente como la habilidad del líder para motivar a sus seguidores y alcanzar un desempeño superior, además lograr esfuerzos extras y convencerlos de sus habilidades.

Factor 4: Estimulación intelectual: Los líderes apuestan por el intelecto de sus seguidores, motivándolos a desarrollar su aspecto creativo, innovador sobre todo para la resolución de conflictos que se puedan presentar. Para Mendoza y Ortiz (2006), en este contexto el líder empodera a su equipo para desarrollar sus habilidades como consecuencia de la interiorización de los problemas.

Factor 5: Consideración individualizada: El líder dedica un tiempo para cada uno de sus seguidores, de esta forma les da una atención personalizada para escucharlos y conocer sus necesidades.

2.2.3.2 Estilo de Liderazgo transaccional

El estilo de liderazgo transaccional está basado en el intercambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo. Así, los empleados realizan su labor a cambio de recompensas económicas u otro tipo de refuerzos que el líder o directivo ha transado con ellos (Bass 1985). Esta concepción del estilo transaccional es concordante con el planteamiento en esta investigación.

A su vez, Burns (1978), refiere que el estilo de liderazgo transaccional es un proceso empleado en diferentes ámbitos donde el líder es consciente de las necesidades de sus seguidores y lo que esperan obtener de su trabajo, de tal forma

que gestiona intercambios de premios y recompensas asegurándose el cumplimiento del trabajo encargado, siempre y cuando el desempeño lo justifique.

Si bien este tipo de liderazgo, es necesario para el mantenimiento organizativo y consigue efectos positivos en el rendimiento de los empleados a través de las transacciones, no estimula cambios ni transformaciones que eleven la motivación, comprensión y autoestima de sus seguidores (Bass, 1985).

Bass y Avolio (1994), afirman que el liderazgo transaccional se complementa junto al estilo transformacional, ambos son necesarios para un perfeccionamiento individual y organizativo importante, esto contrasta a lo expuesto por Burns (1978), quien indica que las dos formas de liderazgo representan extremos opuestos, siendo el transaccional en gran medida ineficaz.

Los factores de comportamiento que afectan el liderazgo transaccional son dos: Recompensa contingente y dirección por excepción (activa), las cuales se describen en seguida.

Factor 6: Recompensa contingente: El líder otorga a sus seguidores la recompensa que obtienen por un trabajo bien realizado que logre los objetivos que se comunicaron previamente. Asimismo, para Mendoza y Ortiz (2006), este tipo de líder busca alcanzar altos niveles de desempeño en sus seguidores estableciendo claramente los objetivos organizacionales a cambio de diversas recompensas.

Factor 7: Dirección por excepción (activa): El líder se limita a corregir fallas en el trabajo de sus seguidores, haciéndoles notar sus errores al final de la jornada, mediante sistemas de monitoreo que alertan la presencia de un problema. Este estilo tiende a generar un desempeño moderado puesto que los seguidores mantienen una conexión con el líder solo en caso de desviaciones.

2.2.3.3 Estilo de Liderazgo pasivo/evitador

Este estilo de liderazgo denota la ausencia de liderazgo y con ello un efecto negativo en el desempeño de los seguidores considerando dos factores, la Dirección por excepción pasiva y Laissez-faire.

Factor 8: Dirección por excepción pasiva: De acuerdo con este componente, los líderes solo intervienen cuando se ha perdido el control del trabajo o se presenta un problema muy serio.

Factor 9: Laissez-faire: Estos líderes no se involucran en toma de decisiones importantes, su aporte en la dirección de equipos es escaso y al no mantener un orden cada integrante actúa de acuerdo con lo que considera correcto.

2.2.4. Condiciones situacionales del Liderazgo

Aun cuando diversos estudios acerca del liderazgo en países del mundo han reforzado la aseveración que el liderazgo es universal, pues no existe organización exenta de dicho fenómeno (Bass, 1985), existen ciertas condiciones que moderan su efectividad, y el estilo de liderazgo que se manifiesta. Es decir, habrá situaciones donde se manifieste el liderazgo transaccional en mayor medida que el transformacional o viceversa.

Estas condiciones descritas seguidamente, son: ambiente externo, ambiente organizacional, personalidad del líder y sus valores.

2.2.4.1 Ambiente externo.

En este contexto Bass señala que el entorno en que se desenvuelve la organización será una condición de influencia para el líder, de esta manera. el liderazgo transformacional surgirá con mayor frecuencia en momentos de angustia

o por cambios económicos, sociales y tecnológicos, donde los trabajadores se encuentran frente a un entorno de incertidumbre.

Frente a estas condiciones, el líder se manifiesta rápidamente siendo proactivo para la búsqueda de soluciones con el apoyo de su grupo. Por otro lado, el líder transaccional se manifiesta con mayor probabilidad en ambientes más estables, regido por políticas.

2.2.4.2 Ambiente organizacional

Existe una interacción entre el líder y sus subordinados, dependiendo de la política organizacional, nivel de tecnología, características de las tareas, además del tipo de organización ya sea orgánica, si busca flexibilidad, satisfacción y el desarrollo de sus trabajadores, o mecánica si se quiere aumentar la producción y eficiencia.

De igual modo, Pawar y Eastman (1997), citado por Vega y Zavala (2004), afirman que hay una inclinación al liderazgo transformacional cuando las organizaciones tienen una mayor orientación a la adaptación, producción de unidades y procedimientos simplificados.

Al respecto Bass (1985), señala que en organizaciones donde se requiere de una constante creatividad, cuando las tareas son menos estructuradas y las decisiones se toman en consenso, es más probable que destaque el estilo transformacional debido a su relación con la estimulación intelectual. Por el contrario, en organizaciones donde las tareas son más repetitivas y el grado de profesionalismo es limitado, se pone de manifiesto el liderazgo transaccional.

La política organizacional, también modera la manifestación del liderazgo, puesto que relaciona la efectividad de los resultados a favor de la organización, en

ese sentido el liderazgo transformacional logra una mejor contribución con respecto al transaccional.

Además, Bass menciona que la capacidad, conducta y experiencia de los subordinados influyen en la tendencia del tipo del liderazgo, en consecuencia, cuando no han recibido mucho entrenamiento, por lo general necesitan de un liderazgo transaccional que permita su instrucción. Así mismo, los seguidores que son difíciles de convencer, con alta autoestima y autónomos, no se motivan frente a un líder transaccional.

Sobre el efecto de las tareas en los miembros del equipo, Bass y Avolio (1994) refieren que el estilo transformacional adopta diferentes comportamientos, en este sentido si la tarea produce frustración, el líder tendrá una consideración individualizada frente a su equipo, mientras que en tareas donde los estándares de desempeño son altos, la forma de actuar del líder será bajo una motivación inspiracional.

Por otro lado, los valores y características de personalidad del líder representan un regulador del estilo de liderazgo que empleará, bajo esta premisa, características como aptitud física, autoestima, emociones y conocimientos académicos, se asocian a la efectividad del liderazgo transformacional.

2.2.5. Desempeño académico

A medida que el entorno empresarial evoluciona, por su parte el talento humano requiere incorporar nuevas cualificaciones, en ese sentido, los centros de formación profesional buscan capacitar no sólo en conocimientos sino también en la adquisición de capacidades que impliquen evidenciar un desempeño académico satisfactorio en función a los nuevos retos.

En ese contexto, el desempeño académico, para diversos autores, se manifiesta como una variable compleja que ha ido tomando importancia a través del tiempo, asociándola a los procesos de enseñanza-aprendizaje de estudiantes durante su formación académica.

Para Gonzáles (2002), el desempeño académico se divide en dos conceptos, uno basado en rendimiento académico, donde se le asigna un valor numérico como resultado de calificaciones, mientras que el otro como un proceso determinado por factores externos e internos que afectan el proceso de aprendizaje del estudiante. Asimismo, define este constructo como el logro de objetivos por parte de los estudiantes, trazados por el sistema educativo al que pertenecen.

Por otro lado, Edel (2003), afirma que el desempeño académico es equivalente a los términos aptitud o rendimiento, y las diferencias que puedan existir se manifiestan sólo semánticamente, ya que estos conceptos suelen ser tomados como sinónimos. Por su parte, Retana (2006) lo conceptualiza como una nota numérica que obtiene un estudiante como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza– aprendizaje en el que participa.

A su vez, Delgado (2008), refiere que el desempeño académico implica el logro de las capacidades y actitudes que permiten obtener los resultados deseados, fusionando los conocimientos tecnológicos con la habilidad práctica. Por ello, en educación técnica, se hace necesario que el proceso de formación se realice en ambientes reales y permitan el logro de estas capacidades orientas al perfil profesional.

El desempeño académico en educación superior está asociado al desarrollo de capacidades que garanticen el logro de ciertas habilidades orientadas al propio

perfil profesional de cada uno de ellos (Delgado, 2008). En contraste, Edel (2003) refiere que estas habilidades se logran debido al desarrollo de su capacidad cognitiva que permite el manejo de sus autopercepciones.

En ese sentido, el desempeño académico se asocia a la formación académica, comprendido como la suma total del conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y la forma como se comprenden, de tal manera que implica ir más allá, sobrepasar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles. (Vargas, 1998, p.54).

El logro del desempeño académico en función a estas capacidades permite a las instituciones de formación profesional acercar un poco más al estudiante al contexto de la realidad y conectarse con mayor facilidad con las exigencias del mercado laboral. Asimismo, permiten a los sistemas educativos orientar los aprendizajes de acuerdo con el contexto tanto social como profesional. Tobón (2007).

En ese sentido Delgado (2008), afirma que la propuesta formativa técnica está orientada a responder las demandas del plano laboral y no desde aspectos educativos.

Por su parte, Bunk (1994), afirma que la formación profesional, incluye aspectos sociales, técnicos y económicos que da lugar al desarrollo de un conjunto de aptitudes, conocimientos y destrezas que posee un individuo, relacionados a una profesión. Además, se toma en cuenta la capacidad de ser autónomo y flexible en la resolución de problemas y participar en su entorno laboral.

Al respecto, el mismo autor, afirma que las efectividades en los profesionales están determinadas por capacidades que rigen su desempeño, necesarias para el desarrollo de una organización. Por ello durante la formación práctica los

estudiantes no sólo obtienen las capacidades requeridas para ejercer actividades profesionales, sino también los comportamientos, capacidad de análisis, participación en decisiones importantes, comunicación, entre otros, considerados necesarios para la plenitud de su desempeño académico en este proceso.

En conclusión, en esta investigación, se define al desempeño académico como el conjunto de habilidades y destrezas que los estudiantes logran al término de su proceso formativo en las prácticas pre profesionales, permitiéndoles insertarse al mundo laboral.

2.2.6. Dimensiones del desempeño académico.

Considerando que el Centro de Formación Tecnológica donde se realizó la presente investigación desarrolla competencias técnico-profesionales de sus estudiantes, integrando el saber, saber ser y saber hacer, la presente investigación toma como referencia esta perspectiva para su evaluación agrupando estos saberes en tres dimensiones: técnica, metodológica y personal social.

Al respecto, Delgado (2008), afirma que estas dimensiones engloban las competencias requeridas para el desempeño de los estudiantes en sus prácticas pre profesionales y fortalecen la relación entre centro de formación y el ámbito laboral. A continuación, se describen las dimensiones de desempeño académico consideradas en la presente investigación:

2.2.6.1. Dimensión técnica

En esta dimensión se encuentran los aspectos relacionados con los conocimientos que permiten al estudiante desenvolverse en su entorno laboral realizando tareas acordes a su profesión y aplicando saberes adquiridos durante el

aprendizaje teórico, como por ejemplo aplicación de normas técnicas, funcionalidad del producto, manejo de recursos, entre otros.

Para Lladó, Sánchez y Navarro (2013), esta dimensión se manifiesta a través del saber qué y el saber hacer, correspondiente a los conocimientos especializados, así como dominar técnicas y metodologías específicas que requiere la profesión.

Según el SENATI (2012), esta dimensión se define como el resultado integral de los conocimientos tecnológicos, habilidades, actitudes y valores que tienen implicancia en tareas, es decir, todo el aprendizaje adquirido referido a los productos, materiales, herramientas, equipos, formas organizativas, normas, procesos, condiciones de trabajo y características de la situación concreta, así como estándares de desempeño.

2.2.6.2. Dimensión metodológica

En esta dimensión se encuentran los aspectos relacionados con los procedimientos y la planificación que el estudiante realiza para desarrollar tareas encomendadas de forma autónoma. Lladó, Sánchez y Navarro (2013) manifiestan que esta dimensión es lograda cuando el estudiante aplica métodos pertinentes de acuerdo con la tarea para dar solución a un problema.

Esta dimensión comprende el conjunto de habilidades de acción relacionadas con la capacidad de raciocinio, dominio del lenguaje simbólico, creatividad de estrategias para resolver problemas, adaptarse a nuevas situaciones por cambios tecnológicos y capacidad de aprendizaje permanente (SENATI, 2012).

2.2.6.3. Dimensión personal social

En esta dimensión se encuentran los aspectos relacionados con la parte actitudinal del estudiante, así como las relaciones interpersonales, capacidad para adaptarse, grado de sociabilidad, disposición para trabajar en equipo y aplicación de valores dentro del ambiente donde interactúan. Al respecto Lladó, Sánchez y Navarro (2013), refieren que esta dimensión implica el saber ser, evidenciando la manifestación de habilidades comunicativas, valores y sociabilización.

Según Bunk (1994), estas dimensiones dan como resultado actividades realizadas por una persona a medida que socializa con su entorno. En ese sentido, el aprendizaje se ve favorecido con la realización de prácticas en empresa, donde el conocimiento se convierte en acción y se establecen relaciones con la organización. A continuación, se presenta la Tabla 1, que describe las características de las dimensiones enfocadas a la acción.

Tabla 1. Dimensiones del Desempeño académico

Dimensión Técnica	Dimensión Metodológica	Dimensión Social
Continuidad	Flexibilidad	Sociabilidad
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento
Trasciende los límites de la profesión	Procedimiento de trabajo variable	Individuales: Disposición al trabajo
Relacionada con la profesión	Solución adaptada a la situación	Capacidad de adaptación Capacidad de intervención
Amplía la profesión	Resolución de problemas	Interpersonales: Disposición a la cooperación
Relacionada con la empresa	Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos Capacidad de adaptación	Honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo.

Fuente: Bunk (1994)

Por otro lado, con la finalidad de medir la variable desempeño académico se construyó un cuestionario con base en los criterios de medición del desempeño académico del Centro de Formación Profesional en estudio. que reúnen las dimensiones Metódicas, Técnicas y Personal social.

2.2.7. El desempeño en las prácticas pre profesionales

Para adquirir capacidades en los estudiantes, las instituciones educativas tecnológicas han establecido políticas y programas basados en aspectos legales, así como en sus propios modelos formativos, estos incluyen el desarrollo de prácticas pre profesionales como parte de su formación, las cuales tienen como objetivo complementar los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo profesional.

Para Ilvento (2003), estas experiencias acercan al estudiante a entornos reales permitiendo conocer in situ los requerimientos que exige su profesión, así como debilidades y fortalezas que conlleven a una reflexión de sus capacidades. Asimismo, las prácticas permiten a los estudiantes ejercitar saberes previos, así como el acondicionamiento de estos a un nuevo entorno.

En ese sentido, en el Centro de formación en estudio, las prácticas son establecidas a través de convenios de colaboración mutua con los programas de formación profesional, bajo una modalidad dual se establece que los estudiantes deben realizar períodos de aprendizajes en las industrias con lo cual se pueden desenvolver en condiciones reales de producción y cumplir con el Plan Específico de Aprendizaje (PEA) de cada especialidad y semestre.

Por otra parte, el desarrollo agroindustrial que se ha generado en la Región Lambayeque ha motivado a jóvenes egresados de la educación básica, optar por una

carrera técnica agroindustrial, para su desempeño en actividades agroindustriales cuyos requerimientos permiten complementar sus aprendizajes mediante prácticas pre profesionales a partir del tercer semestre de estudios. Estas experiencias promueven adquirir aprendizajes procedimentales, sociales y emocionales que cada profesión requiere mejorando sus capacidades a la hora de actuar. (Ilvento, 2003)

Las prácticas pre profesionales realizadas por los estudiantes de Agroindustria, están comprendidas dentro de su estructura curricular, cuyas actividades responden demandas actuales requeridas por el personal en este campo y son evaluadas mediante criterios que monitorean su formación en mando medio, lo cual requiere desarrollar capacidades para ser un nexo entre la jefatura y los trabajadores a su cargo.

Al respecto Mazzola (2015), menciona que el personal en mando medio adoptada una posición mediadora recibiendo por una parte presión de los directivos para la consecución de resultados y por otro lado comunicación con los trabajadores que manifiestan sus reclamos.

Con respecto a las tareas asignadas a los practicantes de Agroindustria, están enfocadas a la supervisión de procesos agroindustriales para cumplir requisitos de calidad en alimentos, lo que amerita que el estudiante demuestre junto a las capacidades técnicas otras cualidades tales como que sea comunicativo, posea iniciativa, toma de decisiones y liderazgo del personal.

Los estudiantes durante la formación práctica están monitoreados por profesionales de la empresa, de aquí en adelante se denominarán monitores, los cuales reciben capacitación por parte de la institución para realizar la evaluación del desempeño académico en las prácticas en función a sus capacidades logradas,

Asimismo, el seguimiento de la formación práctica en empresa es realizado por un instructor de la especialidad, quien mensualmente se reúne con el monitor de la empresa, para coordinar y validar la evaluación del desempeño académico, brindar asesoramiento técnico pedagógico, así también vigilar el cumplimiento del PEA y las normas de seguridad y calidad del aprendizaje.

La importancia de las prácticas pre profesionales desarrolladas por los estudiantes radica en que estas representan una oportunidad para evidenciar y adquirir las habilidades necesarias en manejo de personal, contribuyendo a la formación de líderes profesionales, buscando mejoras formativas. Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE, 2009), considera al liderazgo como una segunda variable generadora de mejores resultados en desempeño respecto a calidad educativa.

CAPÍTULO III: SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.

3.2. Hipótesis Específicas

H1 = Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque

H2 = Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque

H3 = Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

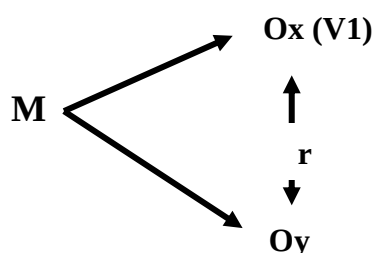
4.1. Tipo y nivel de la investigación

El presente trabajo corresponde a un tipo de investigación cuantitativo que parte de un problema real y definido comprendiendo dos variables (estilos de liderazgo y desempeño académico) cuyos datos son tomados de una muestra y verificadas utilizando métodos estadísticos para confirmar o rechazar las hipótesis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Asimismo, se tiene un nivel de estudio descriptivo – correlacional, pues la investigación se dispone a buscar la relación entre las dos variables, analizadas dentro de un mismo grupo; correspondiendo para el período de estudio realizado de corte transversal ya que se hizo en un tiempo único, donde se aplicaron un cuestionario para cada variable. (Kerlinger & Lee, 2002).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional (Hernández et al., 2010), cuya característica principal es la recopilación de dos o más conjuntos de datos de una relación de sujetos con la finalidad de determinar la subsecuente analogía entre ellas. En este sentido, se aplicó los instrumentos de investigación a un grupo de estudiantes, para establecer si existe relación entre ellas. Por lo expuesto, su formalización se expresa del siguiente modo:



Donde:

M = Muestra (estudiantes)

Ox = Observación de la variable estilos de liderazgo

Oy = Observación de la variable desempeño académico

r = Correlación entre las variables

4.3. Variables de estudio

Las variables de estudios son: estilos de liderazgo y desempeño académico.

A. Estilos de liderazgo: Conjunto de comportamientos que un líder manifiesta cuando busca influir en las personas para alcanzar los objetivos trazados. (Bass y Avolio, 1994).

B. Desempeño académico: Se define como el conjunto de habilidades y destrezas que los estudiantes logran al término de su proceso formativo en las prácticas pre profesionales, permitiéndoles insertarse al mundo laboral. (Castro y Castillo, 2020).

4.4. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilos de Liderazgo	Conjunto de comportamientos que un líder manifiesta cuando busca influir en las personas para alcanzar los objetivos trazados (Bass y Avolio, 1994).	Comportamiento que los estudiantes manifiestan a la hora de realizar sus actividades durante su formación práctica.	Liderazgo transformacional	Influencia conductual idealizada	6,14,23,34,46,57,61,71
				Influencia atribuida idealizada	10,18,25,47,58,80,
				Motivación inspiracional	9,13,26,36,48,59,72,81
				Estimulación intelectual	2,8,30,32,49,60,69,73
				Consideración individualizada	15,19,29,31,50,62,74,77
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	1,11, 16,35,51,63,
				Dirección por excepción activa	4,22,24,27,52,64,
			Liderazgo pasivo/evitador	Dirección por excepción activa	3,12,17,20,53,65
				Laissez-faire	5,7,28,33,54,66,75,78

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.Operacionalización de la variable *Desempeño Académico*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño académico	“Conjunto de habilidades y destrezas y actitudes que los estudiantes logran al término de su proceso formativo en las prácticas pre profesionales, permitiéndoles insertarse al mundo laboral” (Castro y Castillo, 2017)	Competencias que evidencian los estudiantes mediante la medición del aprendizaje en la formación práctica en empresa.	Dimensión metódica	Procesos de planificación y ejecución de tareas	2,5,11,14,20,23,26,29
			Dimensión técnica	Precisión, acabado y aplicación de normas técnicas	7,10,17,22,25,28
				Funcionalidad de la tarea	1
				Seguridad e higiene industrial	4,19
				Manejo de recursos	13
				Tiempo de ejecución	8
			Dimensión social	Actitudes deseables	3,6,9,12,15,16,18,21,24,27,30

Fuente: Elaboración propia.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Esta investigación se llevó a cabo en un Centro de Formación Tecnológica (CFT) de la región Lambayeque. La población de estudio estuvo conformada por 230 estudiantes del tercero al sexto ciclo académico de la especialidad de agroindustria que realizan sus prácticas pre profesionales en las diversas empresas del sector.

El propósito principal de los estudiantes es lograr una formación profesional técnica para insertarse con éxito en el ámbito laboral, el CFT basa su enseñanza de conocimientos teórico-prácticos combinando el aprendizaje teórico en aula y el aprendizaje práctico en las empresas, requiriendo, de ser el caso, desarrollar sus capacidades de liderazgo para logra al alto rendimiento académico.

4.5.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 107 estudiantes, 38 hombre y 69 mujeres, del III al VI semestre, que realizan sus prácticas pre profesionales. La muestra fue seleccionada por el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, por ser una población homogénea y además cada uno de los estudiantes tenían la misma posibilidad a ser incluidos en la muestra.

Los criterios de inclusión de la muestra fueron los siguientes:

- Estudiantes matriculados en el III, IV, V y VI semestre de la carrera Agroindustria que realizan prácticas pre profesionales.
- Estudiantes que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Estudiantes que se encuentren presentes en el momento de aplicación del instrumento de investigación.

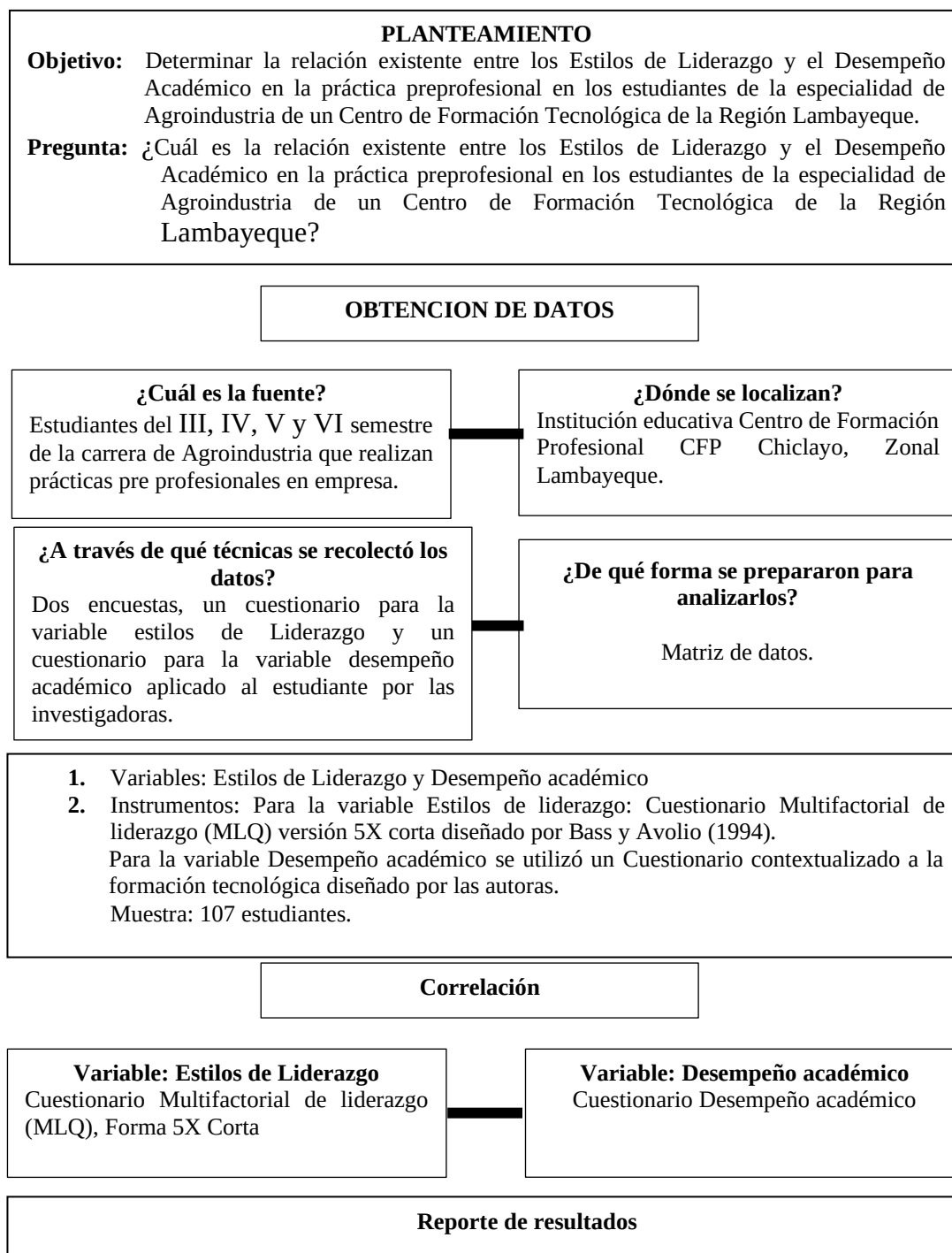
Los criterios de exclusión de la muestra fueron dos:

- Estudiantes hombres y mujeres mayores de 18 a menores de 29 años
- Estudiantes que no desean participar en la investigación

4.6. Procedimiento de la investigación

La investigación se desarrolló siguiendo un esquema definido para una típica investigación de tipo cuantitativa, es decir en primer lugar se realizó el planteamiento, luego se buscó y obtuvo los datos, pasando luego a encontrar la relación entre las variables, culminando con la presentación de resultados. Todo ello se representa en el siguiente gráfico:

Figura 2. Procedimiento de la Investigación



Fuente: Elaboración propia.

4.7. Técnicas e instrumentos

La presente investigación recolectó los datos de las variables utilizando la técnica de la encuesta, la manera de obtener información fue Cuestionario Multifactorial de liderazgo(MLQ) versión 5X corta, forma líder, diseñado por Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000), adaptado al contexto organizacional Chileno por Vega y Zavala (2004), para la variable estilos de liderazgo y un cuestionario contextualizado a la formación tecnológica creado por las autoras de este trabajo de investigación para medir la variable desempeño académico, aplicado a los mismos sujetos a través de la evaluación de los monitores de la empresa de prácticas pre profesionales, recabando sus percepciones respecto a una serie de preguntas que hacen referencia a las variables, las mismas que fueron respondidas de forma anónima.

Tabla 4. *Técnicas e instrumentos utilizados*

Variable	Técnicas	Instrumentos
Estilos de liderazgo	Encuesta	Cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ) versión 5X corta, forma líder.
Desempeño académico	Encuesta	Cuestionario contextualizado a la formación tecnológica diseñado por las autoras.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con lo expuesto, la ficha técnica del instrumento Cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ), versión 5X corta, forma líder, adaptado al contexto organizacional chileno por Vega y Zavala (2004), diseñado por Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000) es la siguiente:

Nombre Original : Cuestionario Multifactorial de liderazgo (Multifactor Leadership Questionnaire) MLQ, versión 5X corta, forma líder

Autor : Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (2000)

Procedencia : Estados Unidos

Adaptación latinoamérica : Vega y Zabala(2004)

Adaptación peruana : Ponce (2018)

Administración : Individual

Duración : Sin límite de tiempo, 45 min aproximado

Aplicación : Manual

Significación : Estructura factorial de nueve factores.

Usos : Organizacional, educativo, investigativo.

Objeto del Cuestionario: Medir los estilos de Liderazgo de los estudiantes durante su formación práctica en empresa.

Asimismo, la ficha técnica del instrumento Cuestionario contextualizado a la formación tecnológica diseñado por las autoras es la siguiente:

Nombre Original : Cuestionario de desempeño académico

Autoras : Castro y Castillo, 2017

Procedencia : Lambayeque, Perú

Administración : Individual

Duración : Sin límite de tiempo, 45 min aproximado

Aplicación : Manual

Objetivo de la prueba : Medir el desempeño académico de los estudiantes durante su formación práctica en empresa

4.7.1 Validación y confiabilidad de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) versión 5X corta, forma líder

La Validez del Cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ) versión 5X corta, en su forma Líder, fue adaptado al contexto organizacional chileno, a través de un análisis factorial por Vega y Zavala (2004), y su validación a la realidad peruana, fue realizada por Ponce (2018), a través de una investigación tipo descriptiva en estudiantes de educación superior en el Perú.

Asimismo, el grado de confiabilidad se determinó aplicando una prueba piloto a 30 estudiantes que presentan similares características a la muestra de estudio, obteniéndose una alfa de Cronbach de $\alpha=0.937$ lo cual le confiere alta confiabilidad.

Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño académico

La validez de contenido del instrumento para medir el desempeño académico, contextualizado a la formación tecnológica, se realizó mediante juicio de expertos con 5 jueces, obteniendo un Coeficiente de Aiken aceptable ($V>0,833$).

Así también la confiabilidad del instrumento se determinó aplicando una prueba piloto a un estudiante el cual fue evaluado por tres monitores de la empresa donde realiza sus prácticas pre profesionales, los datos fueron procesados mediante análisis estadístico, utilizando la prueba de concordancia Fleiss's Kappa, la cual dio

como resultado que no existen diferencias significativas entre las tres evaluaciones con un valor del coeficiente de $k=0.666$.

4.8. Consideraciones éticas en investigación

La intervención en esta investigación fue aplicada luego de ser aprobada por el Comité de Ética y aprobado el permiso al director de la institución superior tecnológica; conservándose su anonimato respecto a los datos personales del estudiante y permitiéndole retirarse cuando lo considere necesario. Igualmente, se considera y respeta autoría bibliográfica, utilizándola responsablemente, donde cada fuente informativa está citada acorde a las normas APA (American Psychological Association).

Asimismo, se solicitó el consentimiento informado/hoja informativa dirigida a los participantes del estudio, quienes decidieron participar voluntariamente en el proceso de investigación (Anexo 3). En todo momento se protegerá su identidad con códigos, además los datos serán protegidos en una computadora donde solo tendrán acceso las investigadoras con una clave secreta.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

Para contrastar las hipótesis de la presente investigación, se realizó un análisis estadístico correlacionando las variables Estilos de liderazgo y Desempeño académico, así como también determinando la relación de las dimensiones, liderazgo transformacional, transaccional y pasivo/evitador con el desempeño académico. Para tal efecto, se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman obteniendo un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, como se describe a continuación.

5.1. Análisis descriptivo

Estilos de Liderazgo y Desempeño académico

A través de los cuestionarios aplicados, se logró recoger información los cuales fueron considerados con la finalidad de caracterizar la muestra de estudio, así como asociarlos al estilo de liderazgo que presentan los estudiantes de la especialidad de Agroindustria.

5.1.1. Estilos de liderazgo presente en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria.

A continuación, se muestran los porcentajes obtenidos para cada estilo de liderazgo en la muestra estudiada.

Tabla 5. *Estilo de Liderazgo en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales, de la especialidad Agroindustria en un Centro de Formación Tecnológica*

Tipo de liderazgo	n	%
Liderazgo Transformacional	70	65,5
Liderazgo Transaccional	36	33,6
Liderazgo pasivo/evitador	1	0,9
Total	107	100,0

Elaboración propia.

De acuerdo al análisis de frecuencias (Tabla 5), se encontró que en un 65,5% de los estudiantes predomina el estilo de liderazgo Transformacional (LTF), mientras que en un 33,6% el transaccional (LTS) y sólo el 0,9% presentó el estilo pasivo/evitador (P/E),

5.1.2. Estilos de liderazgo en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria, según género.

Tabla 6. *Estilos de liderazgo en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria, según género*

Tipo de liderazgo	Masculino		Femenino		Total	
	n	%	n	%	n	%
Transformacional	19	50,0	51	73,9	70	65,4
Transaccional	19	50,0	17	24,6	36	33,6
P/E	0	0,0	1	1,4	1	0,9
Total	38	100,0	69	100,0	107	100,0

Elaboración propia

En la Tabla 6, se observa que, los estudiantes de género masculino presentan el mismo porcentaje (50%) tanto en liderazgo transformacional como transaccional, mientras que el estilo pasivo/evitador está ausente (0%). Por otro lado, en el género femenino, 73,9% presenta liderazgo transformacional, mientras que el 24,6% en liderazgo transaccional y finalmente un 1,4%, en el liderazgo pasivo/evitador. De lo expuesto se desprende que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional está presente en mayor medida en las mujeres, mientras que en los varones hay un equilibrio

5.1.3. Desempeño académico en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria.

En cuanto al desempeño académico de los estudiantes se halló lo siguiente:

Tabla 7. Desempeño académico en estudiantes de la especialidad de Agroindustria

Desempeño académico	n	%
Deficiente (Menor a-78)	0	0,0
Aceptable (79 – 102)	6	5,6
Bueno (103-125)	37	34,6
Excelente (126- 150)	64	59,8
Total	107	100,0

Elaboración propia

Los resultados indican (Tabla 7), que el 59,8% de los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales en las empresas presenta un nivel Excelente en su desempeño académico, el 34,6% presentan un desempeño Bueno, el 5, 6% nivel Aceptable y 0% en el nivel deficiente. De acuerdo con los datos obtenidos el nivel

de aprendizaje en situaciones reales de trabajo en empresa demuestra ser significativo.

5.2. Prueba de normalidad

Con la finalidad de identificar que prueba de correlación que se ajuste a los datos obtenidos, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a, para evaluar la normalidad de los datos de las variables en estudio, como se observa en la tabla 8 y 9.

Tabla 8. Pruebas de normalidad para la variable Liderazgo

Variable/dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.(p)
Liderazgo	0.081	107	0.078
Liderazgo Transformacional	0.062	107	0.200
Liderazgo Transaccional	0.094	107	0.020
Liderazgo Pasivo/Evitador	0.084	107	0.063

p≤.05.

De acuerdo con los resultados obtenidos (Tabla 8), se puede observar que las puntuaciones para el liderazgo, en su dimensión estilo de liderazgo Transformacional alcanzó 0.062 (p= 0.200), en la dimensión liderazgo transaccional alcanzó puntuación de 0.094 (0.020), en la dimensión pasivo/evitador de 0.084 (0.063), y en el puntaje total de 0.081 (0.078). Los resultados de las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo pasivo/evitador y el puntaje total, no son significativos, es decir proviene de una distribución normal, mientras que en liderazgo transaccional existe significancia, lo que significa que sus datos

no provienen de una distribución normal. En tal sentido, de acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a, la variable estilos de liderazgo no presenta una distribución normal, por lo cual se requiere una prueba no paramétrica para su análisis de datos.

Por otra parte, respecto a la variable desempeño académico se halló lo siguiente:

Tabla 9. Pruebas de normalidad para la variable desempeño académico

Variable/dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.(p)
Desempeño académico	0.122	107	0.000*
Metódica	0.101	107	0.009*
Técnica	0.111	107	0.003*
Personal Social	0.120	107	0.001*

Nota: $p \leq 0.05$

En la Tabla 9, se observan los puntajes obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a para el desempeño académico; en la dimensión competencia metódica se obtuvo una puntuación de 0.122($p=0.009^*$), en la dimensión competencia técnica 0.101($p=0.003^*$), en la dimensión competencias personal social 0.102($p=0.001^*$) y en el puntaje total de 0.122($p=0.000^*$).

Los resultados obtenidos tanto en la dimensión metódica, técnica, personal social y en el puntaje total, son significativos. Por tanto, observando que los datos de la variable estilos de liderazgo y desempeño académico no proviene de una distribución normal, el análisis de datos se realizará mediante la prueba no paramétrica de Spearman(ρ).

5.3. Correlación entre estilo de liderazgo transformacional y el desempeño académico.

Tabla 10. Prueba de Correlación de Spearman entre Estilo de liderazgo transformacional y Desempeño académico

Liderazgo transformacional y desempeño académico	Valor del coeficiente de Spearman	Probabilidad (Sig. Aproximada)
	0,220*	0,023

Nota: n= 107, * $p \leq 0.05$

Elaboración propia

En la Tabla 10, se observa la correlación entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño, cuyo valor es de 0,22 ($p = 0,023$), lo que indica que existe relación significativa positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y desempeño académico en los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales de un Centro de Formación Tecnológica. Este resultado indica que en tanto sea mayor la manifestación del liderazgo Transformacional en los estudiantes el desempeño académico se incrementará.

5.4. Correlación del estilo de liderazgo transaccional y desempeño académico.

Tabla 11. Medidas de correlación de Spearman entre Estilos de liderazgo transaccional y Desempeño académico

Liderazgo transaccional y desempeño académico	Valor del coeficiente de Spearman	Probabilidad (Sig. Aproximada)
	0,145	0,135

Nota: n= 107. $p \leq 0.05$

Elaboración propia

En la Tabla 11, se presentan los valores de la correlación entre liderazgo transaccional y el desempeño académico con un valor de 0,145 ($p = 0,135$) por tanto, no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el desempeño académico en los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales, de la especialidad Agroindustria en un Centro de Formación Tecnológica. Este resultado indica que si aumenta o disminuye el liderazgo transaccional no afecta la variable desempeño académico.

5.5. Correlación entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y desempeño académico.

Tabla 12. Prueba de Correlación de Spearman de estilos de liderazgo pasivo/evitador y Desempeño académico

Estilo de liderazgo pasivo/evitador y desempeño académico	Valor del coeficiente	Probabilidad
	de Spearman	(Sig. Aproximada)
	-0,092	0,346

Nota: $n = 107$. $p \leq 0.05$

Elaboración propia

En la Tabla 12, se presentan las medidas de correlación entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y el desempeño académico, se observa un valor de -0,092 ($p = 0,346$), lo que indica que no existe relación significativa entre las variables estilo de liderazgo pasivo/evitador y desempeño académico en los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales, de la especialidad Agroindustria en un Centro de Formación Tecnológica. Este resultado indica que el incremento o disminución del liderazgo pasivo/evitador no guarda relación con el desempeño académico de la muestra en estudio.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

Luego de realizar el análisis estadístico de los datos recopilados a través de los cuestionarios aplicados a la muestra de estudio, se evidenció que, en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria, existe un predominio del estilo de liderazgo transformacional (65,5%), seguido del transaccional (33,6%) y por último el liderazgo pasivo/evitador (0,9%). Al respecto, Ponce (2018), encontró predominio en liderazgo transformacional, representado por un 80% de estudiantes, 16,8% transaccional y 3,2% pasivo/evitador, en una muestra de estudio realizado en la Universidad Nacional de Ingeniería. A su vez, Ayoub (2010), encontró que el liderazgo transformacional se presentaba con mayor frecuencia en trabajadores administrativos en México, seguidamente del transaccional y en menor frecuencia el estilo pasivo/evitador.

Estos resultados, indican que nuestros estudios se encuentran en la misma línea de los hallazgos de Ponce (2018) y Avoub (2010) siendo una característica importante para la mejora del desempeño académico en situaciones reales de trabajo como son las prácticas pre profesionales lo cual es corroborado por Bass y Avolio (1994), que indican que los líderes transformacionales son aquellas personas que logran los objetivos propuestos, son motivadores y presentan una actitud positiva para obtener mejores resultados.

En cuanto al estilo de liderazgo que presentan los estudiantes según género, se obtuvo un predominio del liderazgo transformacional en el femenino, representado por 73,9% sobre un 50% correspondiente al género masculino, mientras que en el liderazgo transaccional se obtuvo un predominio del masculino (50%) sobre el femenino (24,6%). Con respecto a estas diferencias hay coincidencia

con los hallazgos que la anteceden los cuales indican que la mujer tiene predominancia en liderazgo transformacional, y los hombres en transaccional Ayoub (2010), y lo reitera Bas y Avolio (1994), cuando afirman que existe una inclinación al liderazgo transformacionales. Para nuestro caso, los resultados indican que las mujeres, tienen la disposición adecuada para emprender procesos de aprendizaje en situaciones reales de trabajo como es el caso de la práctica pre profesional.

En referencia al primer objetivo específico, se estableció que el liderazgo transformacional se correlaciona con el desempeño académico de manera significativa positiva ($\rho=0.220$), así lo respalda Alvarado, et al (2016), quien encontró relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional de tipo normativo ($\rho=0,243$) en personal técnico de maquinaria pesada, afirmando sin embargo, la necesidad de profundizar el desarrollo del liderazgo en el desempeño teniendo en cuenta factores organizacionales a que están sujetos los líderes.

En cuanto al segundo objetivo específico, la relación del liderazgo transaccional y desempeño académico en los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales de la especialidad de Agroindustria, la presente investigación no encontró correlación significativa entre ambas variables hallando un valor de $\rho=0,145$, lo cual indica que si aumenta o disminuye el liderazgo transaccional no afecta la variable desempeño académico. Al respecto se halla coincidencia con los resultados de Pedraja, et.al (2009), que no encontró diferencias entre el estilo transaccional y los resultados de medición de la calidad educativa. En contraparte,

se encuentran los resultados hallados por Coronado, et al. (2014), que si encontró correlación entre el estilo transaccional y el desempeño laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico, esta investigación no encontró relación significativa $\rho=-0,092$ entre el liderazgo pasivo/evitador con el desempeño académico lo que indica que el incremento o disminución del liderazgo pasivo/evitador no influye en el desempeño académico de la muestra en estudio. Estos resultados difieren de los encontrados por Pedraja et.al (2009), quienes obtuvieron correlación negativa entre esta dimensión y la calidad educativa, de igual forma, con Ayoub (2010) que encontró correlación negativa con los factores de desempeño laboral.

De acuerdo con los resultados del estudio, que indican que en los estudiantes que realizan prácticas pre profesionales (aprendizaje en condiciones reales de trabajo) tienen desarrollado el estilo de liderazgo transformacional, se puede establecer como Bass y Avolio (2004), que ésta integra el liderazgo transaccional, que la persona con estilo de liderazgo transformacional tiene la capacidad de manifestar cualquiera de estos estilos, dependiendo del contexto en que se encuentren como también lo refiere Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), cuando afirman que tanto el estilo transformacional como el transaccional se relacionan con el compromiso organizacional de tipo normativo y de continuidad, mientras que, el estilo pasivo evitador, no afecta esta variable con el rol que le toca cumplir al personal técnico.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados que indican que en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria que realizan prácticas pre profesionales, el 65,5% poseen liderazgo transformacional, mientras que el 33,6%, transaccional y en menor porcentaje el liderazgo pasivo/evitador (0,9%). Se concluye que existe un potencial significativo de los estudiantes para lograr un alto desempeño académico.

Asimismo, en tanto que el liderazgo transformacional se evidencia en mayor proporción en el género femenino (73,9% sobre un porcentaje de 50% obtenido por los estudiantes varones) se evidencia que las mujeres tienen un gran potencial para el aprendizaje y alto nivel de desempeño académico en carreras vinculadas al sector agroindustria. Por tanto, se configura un reto para el Centro de Formación que podría impulsar políticas educativas para incorporar mujeres en estas profesiones.

Respecto a los resultados de liderazgo transformacional, que indican una correlación positiva ($\rho=0.220$) con el desempeño académico en los estudiantes, se concluye que en el espacio de aprendizaje que brinda la práctica pre profesional hay condiciones personales favorables para lograr las competencias técnicas, metódicas y personal social, es decir alcanzar altos niveles de desempeño académico. Por tanto, el desarrollo de este tipo de liderazgo, se constituyen en nuevos retos educativos tanto para el Centro de Formación como para los docentes.

Por otra parte, al haberse determinado que no existe correlación ($\rho= 0.145$) entre el estilo transaccional con el desempeño académico en los estudiantes que realizan prácticas en un centro de formación profesional y que de acuerdo a los antecedentes del estudio estas están integradas en el liderazgo transformacional, se

concluye que también es importante su desarrollo desde una perspectiva integral de liderazgo.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, el CFP deberá implementar estrategias de enseñanza – aprendizaje con metodologías apropiadas para desarrollar y/o fortalecer las capacidades de liderazgo transformacional en los estudiantes para lograr mejores resultados en el desempeño académico.

Considerando el potencial de las mujeres, el Centro de Formación podría implementar políticas educativas para favorecer la incorporación masiva de las mujeres en carreras vinculadas al sector agroindustrial.

Considerando que las funciones del personal técnico son cada vez más dinámicas, se recomienda fortalecer la relación institución – empresa, a fin de establecer estrategias coordinadas respecto a las actividades de aprendizaje que los practicantes realizan, incrementando tareas de supervisión y toma de decisiones que fortalezcan su liderazgo y les permita estar a la vanguardia de las expectativas organizacionales.

Es conveniente introducir mejoras en la capacitación de los monitores (instructores en empresa) para la mejora del desempeño académico de los practicantes agroindustriales, teniendo en cuenta las funciones que realizan en diferentes empresas.

Teniendo en cuenta que los estudiantes realizan prácticas en empresas con funciones diferenciadas a lo largo de la cadena productiva agroindustrial, se recomienda en estudios posteriores, clasificar la muestra de acuerdo con la función de las tareas realizadas por los practicantes.

Se sugiere también seguir profundizando en estudios posteriores el grado de relación del liderazgo frente al desempeño académico estudiantil, en educación

superior técnica, así como su aplicación en estudiantes de otras especialidades a fin de incrementar las investigaciones en estos constructos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfageme, A. & Guabloche, J. (2013). Educación Técnica en el Perú: lecciones aprendidas y retos en un país en crecimiento. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-157/moneda-157-05.pdf>
- Alvarado, P., Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el 20 de abril del 2017 de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. USA: The Free Press.
- Bass, B. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*. Recuperado de: http://discoverthought.com/Leadership/References_files/Bass%20leadership%201990.pdf
- Bass, B. & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. USA: Sage Publications. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-

IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=one
page&q&f=false

Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea*. 1, 8-14
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>

Burns, J. (1978). *Leadership*. Recuperado de
[https://books.google.com.pe/books?id=lhrPS_s7EawC&printsec=frontcover
&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=lhrPS_s7EawC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Cedeño, L. V. y Santos, J. (2017). La práctica pre-profesional: vía para la formación profesional integral desde sus incidencias en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 9(3), 109-114. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Centurión, R. y Zavaleta, V. (2014). Prácticas preprofesionales en formación profesional para desempeño laboral de los estudiantes, ULADECH- Católica. *IC*, 5 (2), 193-208. Recuperado de: [file:///D:/Datos/Descargas/348-1851-1-
PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Datos/Descargas/348-1851-1-PB%20(1).pdf)

Coronado, J., Domínguez, K., Olivarez, A. y Retes, R. (2014). Estilos de liderazgo de los agrónomos y su percepción de desempeño: caso Universidad de Sonora, México. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 18, (35), 1012-1022. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/141/14131676010.pdf>

Delgado, K. (2008). *Evaluación en la educación superior*. Lima, Perú: Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/doc/81985548/evaluacion>

- Edel, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Reice*, 1, (2) Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n2/Edel.pdf><http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Edel.pdf>
- Gómez, S.; Lobo L. & Sternadt, D. (2012). *Formación de líderes rurales*. FAO. ISBN 978-92-5-307186-9. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/a-i2671s.pdf>
- Gonzales, D. (2002). *El desempeño académico universitario: Variable psicológicas asociadas*. México: UniSon. Recuperado de: file:///D:/Maestria/Gonzales.%20desempen%CC%83o%20acade%CC%81mico%20universitario%20_%20variables%20psicolo%CC%81gicas%20asociadas.html
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hersey P. y Blanchard K. (1988). *Management of Organizational Behavior*. New Yersey. USA: Prentice-Hall. Recuperado de <https://ess220.files.wordpress.com/2008/02/hersey-blanchard-1988.pdf>
- Ilvento, M. (2003). *Las representaciones sobre el campo profesional en ciencias de la educación: La incidencia de las prácticas pre-profesionales*. Universidad Rovira I Virgili, Tarragona, España.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Método de Investigación en Ciencias Sociales*. Recuperado de:

<https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2011/03/kerlinger-y-lee-cap-1.pdf>

León, W. y Mayta, R. (2011). Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 14(1), 28-33. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/indata/v14_n1/pdf/a05.pdf

Lladó, Sánchez y Navarro (2013). Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad. EE.UU. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=aPYTAgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Mazzola, C. (2015). *El rol del mando medio. La dificultad del punto medio*. Recuperado de: http://www.cadime.org.ar/revista/pdf/Mazzola___El_rol_del_mando_medio_AE141.pdf

Mejía, P. (2015). *El plan curricular y el desempeño académico por competencias de los estudiantes de los últimos ciclos de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, en la Universidad San Martín de Porres*. Lima, Perú.

Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Recuperado de <https://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/El%20liderazgo%20transformac.pdf>

- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D. y González, C.(2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6555/Encuesta%20de%20habilidades%20al%20trabajo%20ENHAT%202017-2018%20causas%20y%20consecuencias%20de%20la%20brecha%20de%20habilidades%20en%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE, 2009). *Mejorar el liderazgo escolar: Herramientas de trabajo*. Recuperado de <https://www.oecd.org/edu/school/43913363.pdf>
- Pedraja, L. Rodriguez, E. y Villaroel, C. (2012). Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media. *Ingeniare, Revista Chilena de Ingeniería*, 20 (3), 376-385. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052012000300012
- Piña, M (2013), *Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral*. Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137649>
- Ponce, L. (2018). *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la universidad nacional de ingeniería*. Tesis de grado. UPOCH, Lima, Perú.

- Retana, O. (2006). Definición de rendimiento escolar. Psicología de la Educación para Padres y Profesionales. Consultado el 15 de junio de 2006, de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/rendimiento%20escolar>
- Rojas, A. y Gaspar, F (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago de Chile: OREALC.UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (2012). *Manual del modelo pedagógico de formación del SENATI*. Recuperado el día 11 de julio del 2016 de <http://intranet.senati.edu.pe/biblioteca.asp>
- Tobón, S. (2007) El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica*.16,14-28. Recuperado de <file:///D:/Datos/Descargas/Dialnet-ElEnfoqueComplejoDeLasCompetenciasYElDisenoCurricu-2968540.pdf>
- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F. y Barbosa, D. (2013), *Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales*. Universidad & Empresa No. 25, pp. 53-71.
- Vargas, F. (1998). La formación por competencias: Instrumento para incrementar la empleabilidad. *Gestión de la capacitación en las organizaciones: conceptos básicos*. Lima, Perú:p, 54). Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio, al contexto organizacional chileno*. Universidad de Chile, Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. EE.UU: Pearson Prentice Hall,
Recuperado de: <http://corenet.org.pk/js/Gary-Yukl-Leadership-in-Organizations.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Código:_____ **Fecha:** _____

Edad:_____ **Sexo:**_____

Empresa:_____

Área:_____

Estimado estudiante, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad determinar el estilo de liderazgo que posee, tal como Ud. lo percibe.

A continuación, se presentan afirmaciones descriptivas, por favor lea detenidamente y responda todos los ítems. En las columnas de la derecha tienen cuatro posibles respuestas, cuya valoración se presenta a continuación:

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

Marque con una X solo una casilla que determine la frecuencia en que realiza lo que se indica en cada ítem:

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.					
2	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
3	Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.					
4	Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
5	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.					
6	Expreso mis valores y creencias más importantes.					
7	A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.					
8	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.					
9	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.					
10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
11	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
12	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.					
13	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
14	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
15	Le dedico tiempo a enseñar y orientar.					
16	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.					
17	Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.					
18	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
19	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					

N°	ITEM	1	2	3	4	5
20	Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.					
21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.					
22	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.					
23	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
24	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25	Me muestro confiable y seguro.					
26	Construyo una visión motivante del futuro.					
27	Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.					
28	Suele costarme tomar decisiones.					
29	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
30	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
31	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.					
32	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
33	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.					
34	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.					
35	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.					
36	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.					
46	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
47	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.					

N°	ITEM	1	2	3	4	5
48	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.					
49	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
50	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.					
51	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.					
52	Me concentro en detectar y corregir errores.					
53	Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.					
54	Tiendo a no corregir errores ni fallas.					
57	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.					
58	Intento ser un modelo a seguir para los demás.					
59	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.					
60	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.					
61	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.					
62	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.					
63	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.					
64	Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.					
65	En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.					
66	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.					
69	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
71	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
72	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
73	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones					

N°	ITEM	1	2	3	4	5
	sobre el método de trabajo.					
74	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.					
75	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.					
77	Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.					
78	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.					
80	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.					
81	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.					

Gracias

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Código del estudiante:_____Semestre:_____Fecha:_____

Nombre de Monitor:_____

Cargo:_____Área:_____

Empresa:_____

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad determinar el desempeño de las prácticas pre profesionales que realiza el estudiante que está a su cargo. A continuación, se presenta una tabla con afirmaciones descriptivas en la primera columna; por favor lea detenidamente y responda todos los ítems.

En las columnas de la derecha tienen cuatro posibles respuestas, cuya valoración se presenta a continuación:

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

Marque con una X solo una casilla que determine la frecuencia que considera cierta de acuerdo a lo que se indica en cada ítem.

ITEM		ESCALA DE PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Técnica						
1	Controla eficazmente parámetros para el cumplimiento de procesos.					
4	Opera equipos y máquinas de acuerdo a procedimientos establecidos.					
7	Aplica conocimientos técnicos para el desarrollo de sus tareas.					
8	Realiza sus actividades en tiempos establecidos.					
10	Interpreta resultados de los procesos basándose en normas establecidas.					
13	Optimiza el uso de recursos para el desarrollo de sus tareas.					
17	Identifica con facilidad fallas en el proceso.					
19	Utiliza reglas de seguridad e higiene industrial.					
22	Realiza adecuadamente el mantenimiento de equipos aplicando los conocimientos técnicos.					
25	Realiza actividades considerando normas para el cuidado del medio ambiente.					
28	Manipula con precisión instrumentos para la medición de parámetros de calidad.					
DIMENSIÓN 2: Metódica						
2	Planifica sus actividades antes de realizarlas.					
5	Ejecuta el proceso siguiendo indicaciones para el desarrollo de sus actividades.					
11	Aplica estrategias de mejora en el desarrollo de sus actividades.					
14	Organiza resultados haciendo uso de gráficos y tablas para una mejor comprensión.					
20	Programa eficazmente las actividades asignadas diariamente.					
23	Elabora propuestas de mejora en el proceso con creatividad e innovación.					
26	Organiza sus tareas conforme a tiempos establecidos.					
29	Investiga previamente sobre las actividades que va a realizar.					
DIMENSIÓN 3: Personal social						
3	Respetar la opinión de los demás.					
6	Demuestra iniciativa en la solución de problemas.					

ITEM		ESCALA DE PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
9	Se adapta al trabajo en equipo con facilidad.					
12	Se compromete con el logro de objetivos comunes.					
15	Expresa con claridad información recogida durante sus actividades.					
16	Reporta oportunamente resultados medidos en el proceso.					
18	Realiza sus actividades con autonomía y proactividad.					
21	Evalúa las consecuencias de sus decisiones.					
24	Se comunica en forma oral y escrita en diferentes niveles jerárquicos.					
27	Tolera el trabajo bajo presión.					
30	Demuestra liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					

Firma de Monitor

ANEXO 2: Matriz de consistencia metodológica					
Título: Estilos de liderazgo y desempeño académico en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales en un Centro de Formación Tecnológica.					
Planteamiento del Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Muestra	Diseño
Pregunta general ¿Cuál es la relación que existe entre estilos de liderazgo y desempeño académico en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales de la Especialidad de Agroindustria en un Centro de Formación Tecnológica?	Objetivo general Determinar la relación existente entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.	Hipótesis general Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.	Variable 1: Estilos de liderazgo Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo pasivo/evitador	Población: Estudiantes que realizan prácticas profesionales en empresa de la especialidad de Agroindustria	Tipo de investigación Cuantitativo. Nivel Descriptivo Diseño Descriptivo correlacional.
	Objetivos específicos Establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional y desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque. Establecer la relación existente entre el estilo de	Hipótesis específicas H1 = Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque	Variable 2: Desempeño Académico Competencia Personal Social	Muestra: El tamaño de muestra a tomar será de 107 estudiantes.	Instrumento Cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ) forma 5x corta versión Líder de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Estadística

	liderazgo transaccional y desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque. Establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.	H2 = Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque H3 = Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo pasivo/evitador y el desempeño académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región Lambayeque.	Competencia Metódica Competencia Técnica		Coeficiente de correlación Spearman. de de
--	---	--	--	--	--

ANEXO 3: Datos recopilados de cuestionario

Nº	CÓDIGO	EDAD	SEXO	LTF	LTS	LF	MET	TEC	PS
1	439343	23	M	124	72	40	47	40	55
2	823378	22	M	98	50	30	35	31	43
3	867378	21	F	85	51	17	45	38	52
4	901474	20	m	92	56	20	39	39	47
5	914433	22	M	68	53	25	30	29	36
6	927368	22	F	108	58	14	40	40	51
7	935078	26	M	102	59	28	33	24	34
8	953298	19	M	78	51	26	40	35	46
9	953408	19	F	71	43	28	48	44	55
10	953543	19	F	98	60	10	38	36	46
11	954302	20	M	55	46	22	41	33	43
12	954872	20	M	94	60	41	39	37	45
13	955002	19	F	78	51	20	44	33	49
14	956142	19	F	94	61	35	27	21	36
15	956342	19	F	82	56	34	35	31	40
16	956343	19	M	102	65	27	48	43	53
17	956344	20	F	118	65	11	36	30	44
18	956992	18	M	66	44	18	46	40	50
19	960731	20	F	100	59	22	39	39	47
20	963077	21	M	99	63	17	37	34	40
21	964082	20	F	84	48	25	40	35	44
22	965677	19	F	88	53	25	48	44	55
23	967080	19	F	90	60	29	43	38	50
24	967297	19	F	107	65	28	38	39	51
25	969966	20	M	88	60	22	47	42	51
26	970152	27	F	101	53	26	41	35	52
27	970286	19	M	116	68	12	48	44	49
28	970589	20	M	89	57	22	37	31	46

ANEXO 3: Datos recopilados de cuestionario

Nº	CÓDIGO	EDAD	SEXO	LTF	LTS	LF	MET	TEC	PS
29	971395	24	M	85	57	32	42	35	46
30	989404	19	M	88	59	34	37	31	44
31	990918	20	M	84	51	8	41	33	53
32	1007321	19	M	86	68	27	45	36	44
33	1012001	19	F	96	61	12	37	35	44
34	1012464	F	F	93	57	42	35	31	42
35	1012525	20	M	97	63	26	40	29	44
36	1029494	21	F	103	62	26	46	38	53
37	1037298	18	F	97	52	16	43	39	47
38	1037974	19	M	86	42	24	35	36	45
39	1038705	19	F	98	57	12	40	40	47
40	1038800	18	M	90	64	11	39	34	45
41	1042224	21	F	82	51	27	43	33	48
42	1043222	18	F	107	68	14	49	45	55
43	1043319	18	F	77	46	21	47	42	54
44	1043412	18	M	100	68	22	37	31	42
45	1043536	18	M	85	55	26	39	34	43
46	1043800	18	F	59	39	25	30	44	53
47	1044098	19	M	93	60	24	27	25	35
48	1044360	18	M	57	34	23	42	39	47
49	1046293	18	F	71	39	26	43	39	48
50	1054885	19	F	87	57	18	45	35	50
51	1056807	18	F	72	32	23	48	39	49
52	1056866	18	F	97	76	21	47	41	50
53	1056896	18	F	79	37	31	41	34	43
54	1057615	18	M	90	58	13	49	45	55
55	1057745	18	F	99	65	14	49	45	54
56	1058498	20	M	83	54	25	39	33	46

ANEXO 3: Datos recopilados de cuestionario

Nº	CÓDIGO	EDAD	SEXO	LTF	LTS	LF	MET	TEC	PS
57	1058754	19	M	83	51	13	37	35	40
58	1058860	18	M	111	70	48	46	44	54
59	1058992	18	M	105	63	37	48	40	54
60	1059842	18	M	76	56	21	37	35	40
61	1059958	18	F	102	64	24	46	40	52
62	1061939	18	F	76	57	27	36	32	42
63	1064055	20	F	69	49	34	43	43	52
64	1073758	18	M	109	66	12	41	40	49
65	1077167	19	F	103	60	20	43	44	54
66	1080815	18	F	102	55	22	49	39	51
67	1082438	22	F	109	65	10	44	44	55
68	1091944	18	F	98	55	23	44	35	45
69	1092644	19	F	82	46	22	50	45	55
70	1093104	18	F	83	53	27	46	36	47
71	1093411	21	F	99	57	12	39	35	45
72	1093434	19	F	89	48	17	41	43	54
73	1093437	18	F	100	53	20	50	44	55
74	1093442	18	F	95	56	28	43	44	54
75	1093445	22	F	87	47	26	43	44	54
76	1093456	25	F	88	53	30	43	44	54
77	1093458	21	M	100	59	30	43	44	54
78	1093773	18	F	77	50	28	41	43	53
79	1093782	18	F	94	56	18	47	41	51
80	1094249	19	F	100	69	36	50	45	55
81	1094741	18	F	96	57	26	44	34	46
82	1094970	18	F	65	22	21	40	36	45
83	1095047	18	F	84	60	25	36	29	34
84	1095354	19	M	116	71	7	47	39	55

ANEXO 3: Datos recopilados de cuestionario

Nº	CÓDIGO	EDAD	SEXO	LTF	LTS	LF	MET	TEC	PS
85	1095468	18	F	120	76	12	49	39	55
86	1095537	19	F	102	71	28	43	43	55
87	1095572	19	F	88	51	27	42	39	47
88	1095923	19	F	93	53	29	42	38	45
89	1100215	20	F	88	69	29	47	41	54
90	1100216	19	F	101	64	13	47	41	54
91	1100217	18	F	100	61	15	45	37	54
92	1100809	18	F	65	41	28	48	43	50
93	1100910	18	F	94	53	21	43	44	51
94	1101001	17	F	71	40	22	44	39	47
95	1101618	20	M	80	53	18	48	41	52
96	1101686	21	F	50	27	21	46	36	44
97	1101691	18	F	89	58	20	45	41	54
98	1101737	18	M	80	45	22	39	33	46
99	1102095	19	F	109	71	6	38	36	44
100	1102439	22	F	73	42	23	26	35	41
101	1102945	19	M	90	43	17	42	37	46
102	1103017	20	M	97	61	18	50	45	55
103	1105711	18	F	104	61	33	31	33	47
104	1106553	18	F	91	56	27	43	44	51
105	1106568	20	M	88	60	28	45	41	54
106	1107664	20	F	74	37	15	43	44	54
107	73318401	20	F	107	57	24	42	39	51