



TRANSFORMATIONAL TEACHER LEADERSHIP AND STRATEGIES FOR AUTONOMOUS WORK IN PERUVIAN STUDENTS FROM A UNIVERSITY IN PERU

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y ESTRATEGIAS DE TRABAJO AUTÓNOMO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA

Rosalvina Campos-Pérez^{1*}; Edward Espinoza-Herrera¹; Antonieta Azáldegui-Moscol¹; Evelyn Patricia Zavala-Zavala¹; Yuliana Flores-Uquiche¹ & Manuel Angel Santivañez-Jauregui¹

¹ Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

* Corresponding author: rosalvina17@gmail.com

Rosalvina Campos-Pérez: <https://orcid.org/0000-0002-0765-2381>

Edward Espinoza-Herrera: <https://orcid.org/0000-0002-8214-2162>

Antonieta Azáldegui-Moscol: <https://orcid.org/0000-0003-4511-1006>

Evelyn Patricia Zavala-Zavala: <https://orcid.org/0000-0001-7012-471X>

Yuliana Flores-Uquiche: <https://orcid.org/0000-0001-5692-8447>

Manuel Angel Santivañez-Jauregui: <https://orcid.org/0000-0002-7209-0039>

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership teachers and the autonomous work strategies of university students from a university in Peru. The research was correlational and the design was non-experimental. The technique used was the survey and a questionnaire was applied using Microsoft Forms. The universe was constituted by the students of the faculties of Humanities and Architecture and Urbanism enrolled in the year 2022 at the Federico Villarreal National University Nacional. A convenience sample was used. Transformational leadership was worked with the Leadership Styles Questionnaire (CELID - A) and the Autonomous Work Strategies Questionnaire (CETA) was used to measure autonomous work. The



analysis of the results indicates the following: Cronbach's alpha obtained a value of 0.97, which denotes high levels of reliability in the instrument developed. The sample was made up of 61.5% women and 38.5% men, whose ages ranged from 18 to 26 years. Regarding transformational teacher leadership, students value the feedback offered by their teachers. Regarding autonomous work strategies, the students state that they are not very familiar with their use and need to know various tools to develop them.

Keywords: autonomous work – leadership – strategies – transformational leadership

ABSTRACT

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y las estrategias de trabajo autónomo de los estudiantes universitarios de una Universidad del Perú. La investigación fue de nivel correlacional y el diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó un cuestionario mediante Microsoft Forms. El universo estuvo constituido por los estudiantes de las facultades de Humanidades, y Arquitectura y Urbanismo matriculados el año 2022 en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Se empleó una muestra por conveniencia. El liderazgo transformacional se trabajó con el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID – A) y se utilizó el Cuestionario de Estrategias de Trabajo Autónomo (CETA) para medir el trabajo autónomo. El análisis de los resultados nos indica lo siguiente: que el alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,97 lo cual denota altos niveles de confiabilidad en el instrumento elaborado. La muestra estuvo conformada por 61,5% de mujeres y un 38,5% de varones cuyas edades fluctuaron entre 18 y 26 años. Con respecto al liderazgo transformacional docente, los estudiantes valoran la retroalimentación ofrecida por sus docentes. Acerca de las estrategias de trabajo autónomo, los alumnos manifiestan que no están muy familiarizados con su manejo y requieren conocer diversas herramientas para desarrollarlas.

Palabras clave: aprendizaje autónomo – estrategias – liderazgo – liderazgo transformacional

INTRODUCCIÓN

El vertiginoso desarrollo logrado por la ciencia y la tecnología en el siglo XX y la segunda década del siglo XXI requiere profundos cambios en los sistemas educativos vigentes, es decir, nuevas formas de enseñanza (Espinoza-Freire *et al.*, 2017). El docente actual debe promover en sus estudiantes el desarrollo de habilidades que les faciliten la construcción de sus propios saberes ya que mediante el manejo de su autonomía logran ser responsables de su proceso de aprendizaje y el rol del docente se transforma en el de tutor, guía o mentor. De ahí que se requiera de un docente líder que sepa motivar, gestionar el aprendizaje, comprender al alumno en su individualidad, saber comunicarse y conocer el manejo de nuevas herramientas para enseñar la utilización de novedosas tecnologías y ofrecer una mejor atención personalizada a los estudiantes (Haigh, 2010).

Actualmente, la calidad en la educación superior, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), las demandas del mercado laboral conducen a una adaptación de funciones laborales a las nuevas exigencias pos pandemia. Integrar las TIC en el campo de la formación está pasando por un cambio sustancial, donde se concibe a estos recursos y la imagen del docente como un facilitador del aprendizaje, donde las TIC son un elemento de ayuda para dinamizar el proceso de aprendizaje (Marín & Romero-López, 2009), para ello se requiere de un conjunto de competencias que el docente debe adquirir con la lógica de sumar una

metodología capaz de aprovechar las herramientas tecnológicas, donde la capacitación docente deberá considerarse una de las primeras opciones antes de afrontar nuevos retos educativos (Hernández, 2017).

El concepto de liderazgo se ha estudiado desde los años 30, pero es a fines del siglo XX que se manifiesta y trabaja con mayor intensidad. Desde entonces es posible distinguir diversos enfoques teóricos o modelos como las teorías de los rasgos y caracteres, conductuales, de contingencias, situacionales, transaccionales y transformacionales, que en ciertos momentos pueden ser hasta contradictorios (Figueroa, 2012). Es importante mencionar que los conceptos no son mutuamente excluyentes, sino más bien que estos se complementan y enriquecen, lo cual favorece a formar una visión más precisa y global del liderazgo para la situación actual. En 1977, Robert House publicó un estudio acerca del tipo de liderazgo carismático. Al siguiente año Mac Gregor Burns en una investigación respecto a dirigentes políticos, incluye el concepto de liderazgo transformador que, en 1985, Bass (1999) cambió por liderazgo transformacional, que amplía y eleva el interés de sus seguidores, genera conciencia y aceptación de la misión en el grupo.

Existen diversas definiciones de liderazgo. De acuerdo con Leithwood *et al.* (2006), el liderazgo se caracteriza por fijar un “norte” para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección. Si a este “liderazgo” le agregamos la palabra “educativo”, entonces podemos comple-

mentar la definición y considerando la definición de Robinson (2009) decir que “el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados del aprendizaje de los estudiantes” (Robinson *et al.*, 2009, p.70).

Otro concepto de liderazgo asociado al término “influencia” es el que plantean Gioya & Rivera (2008), quienes señalan que el liderazgo como concepto de influencia, implica el “convencimiento del otro. Por lo tanto, el desarrollo del liderazgo se basará simplemente en desarrollar las habilidades interpersonales (comunicación, gestión de equipos, negociación, etc.) de las personas para que sean líderes; es decir, alguien que quiere tener el poder que solo otros le otorgan, tiene que motivar, influir, convencer para que otros hagan lo que él desea que hagan” (s/p).

El liderazgo no solo se asocia al campo empresarial, sino también al campo educativo; en tal sentido, es necesario conocer si el liderazgo transformacional está presente en los docentes y si este favorece las estrategias del trabajo autónomo de los estudiantes, mediante la inspiración o motivación, la estimulación y la percepción individualizada. Estos aspectos redundan en el logro del aprendizaje y conocimiento de las diversas materias cursadas por los estudiantes (Portugal, 2022).

El liderazgo educativo se define como el proceso utilizado por los líderes para dar propósito a los esfuerzos de los integrantes de una organización educativa, a la vez que les mueven a

trabajar en colaboración en un ambiente de confianza y respeto (Green, 2013). Referente al liderazgo docente, Elmore señala que consiste, fundamentalmente, en “crear, alimentar y desarrollar la capacidad de los docentes y estudiantes para que se involucren en un aprendizaje de alto nivel y para que reflexionen sobre su propia práctica de aprendizaje” (2010, p.13).

Se sostiene que el profesor universitario, en su ejercicio profesional ya sea como docente o investigador, precisa desarrollar las competencias específicas de un liderazgo eficaz, que le conceda aumentar la influencia positiva sobre sus estudiantes con el fin de obtener resultados satisfactorios en su proceso educativo (Figueroa, 2012). De mismo modo, Álvarez (2010) define cuatro competencias fundamentales: de pensamiento estratégico, de gestión del aprendizaje, de relación con las personas, así como para la creación y animación de estructuras organizativas.

Uno de los problemas que debe enfrentar el docente líder es la búsqueda, ingenio y creación de nuevas estrategias y metodologías por medio de las cuales los estudiantes puedan tener acceso más fácil y útil a la construcción y apropiación del conocimiento y a su vez sean actores activos en el proceso de enseñanza-aprendizaje considerando los cambios propios de la sociedad y la cultura universitaria que exigen del estudiante una capacidad cada vez mayor frente a la toma de decisiones, la búsqueda de opciones de desarrollo, mejoramiento en su calidad de vida acorde con los objeti-

vos del milenio y la correcta utilización de las distintas herramientas tecnológicas que les ofrece la red (Acevedo-Franco *et al.*, 2017).

Actualmente, el modelo de liderazgo transformacional es uno de los más utilizados. Su principal precursor es Bass quien se apoyó en las ideas originales de House y Burns sobre el liderazgo carismático y transformacional. Bass (1999) describe este tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores. Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus discípulos a partir de la concientización acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder estimula a que los seguidores trasciendan sus intereses personales a favor de los objetivos de la organización.

En cuanto a las características que presentan los líderes transformacionales, Bass & Riggio (2006) plantean que la gama de conductas que pueden mostrar estos es amplia. A nivel conceptual, los autores afirman que los líderes transformacionales se proponen como ejemplos a seguir (carisma), proveen significado a las acciones de sus subordinados (inspiración), alientan la búsqueda de soluciones alternativas a problemas cotidianos (estimulación intelectual) y suelen preocuparse por las necesidades individuales de sus subordinados (consideración individualizada).

De la misma manera, los líderes transformacionales se caracterizan por lograr una influencia idealizada

basada en el carisma del líder que genera confianza en los seguidores, quienes lo admiran, respetan e imitan (Ganga-Contreras & Navarrete-Andrade, 2014; Ganga-Contreras *et al.*, 2017; Rodríguez *et al.*, 2017), lo que genera una motivación inspiracional construyendo la perspectiva de un futuro deseable y alcanzable y proporcionando significado y valor intrínseco al trabajo de las personas en un clima de colaboración y respeto (Pedraja-Rejas *et al.*, 2018).

El liderazgo transformacional describe un proceso de creación de una visión y articulación atrevidas que modifica y transforma a las organizaciones y los individuos. Los líderes transformacionales son más propensos a ser firmes defensores del trabajo en equipo, la cooperación y la innovación, todos ingredientes de una cultura de aprendizaje (Lussier & Achua, 2016).

Existen múltiples denominaciones de trabajo y aprendizaje autónomo tales como aprendizaje autodirigido, aprendizaje autorregulado y autoaprendizaje. Cada una de ellas, involucra la participación activa del sujeto en pro de las metas u objetivos propuestos para alcanzar el aprendizaje planificado (Lobato, 2006). Según este autor, el estudio y trabajo autónomo son modalidades de aprendizaje en las que el estudiante, responsablemente, organiza sus labores y adquiere diferentes competencias de acuerdo a su propio ritmo y asume tanto el compromiso como el control de su proceso personal de aprendizaje, así como la planificación, realización y evaluación de su experiencia al aprender.

Hay que remarcar que el aprendizaje autónomo o auto aprendizaje es el proceso al que se somete una persona que muestra interés por aprender alguna cuestión, ya sea teórica, técnica o práctica, y que es consciente de que para alcanzar este conocimiento es necesario que ponga el máximo esfuerzo y lo mejor de sí misma y hacerlo por los propios medios en el tiempo asignado o que ella misma decida (Solórzano-Mendoza, 2017).

Las estrategias de trabajo autónomo constituyen un conjunto organizado, consciente e intencional de actividades para lograr con eficacia un objetivo, teniendo en cuenta su alto grado de complejidad por tratarse de procesos cognitivos que comprenden pensamientos, acciones, comportamientos, creencias y emociones que hacen posible la adquisición y recuperación de información a partir de su relación con el conocimiento previo (Muñoz, 2005; Gargallo *et al.*, 2009; Martínez & Bonachea, 2011) como se citó en López-Aguado (2010). Para esta investigación se han considerado las siguientes:

- Estrategias de ampliación: relacionadas con la búsqueda y elaboración de materiales y actividades complementarias de ampliación del material propuesto por el profesor.
- Estrategias de colaboración: relacionadas con la implicación del alumno en tareas grupales y de relación con otros compañeros.
- Estrategias de conceptualización: vinculadas con el trabajo intelectual sobre el contenido.
- Estrategias de planificación: recoge

aspectos relativos a la planificación de los tiempos y programación de las tareas, estudio como de elaboración de trabajos y evaluación de los procedimientos de aprendizaje.

- Estrategias de participación: describen el nivel de implicación del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje (asistencia a clase, aclaración de dudas, participación en el aula, tutorías, etc.).

Esta investigación trató de conocer si las estrategias de trabajo autónomo de los estudiantes villarrealinos se modifican de acuerdo con el estilo de liderazgo transformacional que ejercen los docentes. Del mismo modo, los hallazgos del presente trabajo servirán como referencia para plantear nuevas estrategias que impulsen el desarrollo de la autorregulación del aprendizaje de los educandos. Asimismo, esta pesquisa ayudará a conocer si el liderazgo transformacional docente es el indicado en el desarrollo de un aprendizaje cada vez más autónomo de los educandos.

Por ende, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y las estrategias de trabajo autónomo de los estudiantes de una Universidad peruana.

MATERIALES Y MÉTODOS

Población y muestra: La población de estudio estuvo constituida por los estudiantes matriculados en el segundo año en las facultades de Humanidades y Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Nacional Federico Vi-

llarreal de Lima, Perú. La muestra fue no probabilística. La integraron los estudiantes de segundo año de las cuatro escuelas profesionales de las referidas facultades que se seleccionaron por conveniencia y quienes a través de una encuesta respondieron:

- a. Si sus docentes ejercen un liderazgo transformacional.
- b. Si ellos (estudiantes) efectúan un trabajo autónomo que se evidencia en las actividades que realizan.

Criterios de inclusión:

Todos los estudiantes matriculados en segundo año que formaron parte de esta investigación.

Criterios de exclusión:

Estudiantes de otros años de estudio.

Tipo y diseño de investigación:

La investigación fue de nivel correlacional y el diseño no experimental. Es correlacional porque se analizan las características del liderazgo transformacional de los docentes y las actividades desarrolladas por los estudiantes que evidencian un trabajo autónomo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para evaluar el liderazgo transformacional se utilizó el Cuestionario de estilos de Liderazgo (CELID – A) (Tabla 1), el cual consiste en una operacionalización de la teoría del Liderazgo de Bass (1985) que deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) en su versión española (Morales & Molero, 1995; Nader & Castro-

Solano, 2007). Este instrumento sirve para evaluar a gran cantidad de personas en poco tiempo sobre los estilos de liderazgo predominantes así como de sus dimensiones. Mientras que para medir el trabajo autónomo se empleó el Cuestionario de estrategias de trabajo autónomo (CETA) para estudiantes universitarios diseñado y publicado por López-Aguado (2010), que como bien expresa la autora, representa una interesante aproximación para medir las estrategias de trabajo autónomo, pilares de la formación en competencias (Tabla 1).

Validez y confiabilidad:

Se sometió al juicio de expertos con el fin de medir su validez y para determinar la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, debido a los ajustes que se les hizo, aunque el CELID – A y el CETA ya habían sido validados.

Análisis de datos:

Se utilizó el programa SPSS versión 28,0. Se obtuvieron tablas estadísticas que permitieron conocer las relaciones entre las variables de estudio. La prueba estadística utilizada entre las variables liderazgo transformacional y trabajo autónomo fue la prueba no paramétrica chi cuadrado de Pearson que determinó la existencia de una relación y para ello se construyó el indicador requerido.

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento para evaluar el estilo de liderazgo transformacional y medir las estrategias de trabajo autónomo.**FICHA TÉCNICA****A. Nombre de instrumentos:**

Cuestionario de estilos de Liderazgo (CELID – A).

Cuestionario de estrategias de trabajo autónomo (CETA).

B. Objetivos:

Evaluar el estilo de liderazgo transformacional.

Medir las estrategias de trabajo autónomo.

C. AUTORES:

Bass (1985) CELID-A deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire).

López-Aguado (2010).

D. Adaptación:

Morales & Molero (1995) en su versión española -CELID-A.

E. Administración: Individual.**F. Duración:** 20 minutos.**G. Sujetos de aplicación:**

Estudiantes universitarios de primer a quinto año cuyas edades oscilan entre 16 y 25 años.

H. Técnica: Encuesta.**I. Puntuación y escala de calificación**

Puntuación numérica	Rango y nivel – CELID-A	Rango y nivel -CETA
1	Total desacuerdo	Nunca
2	Desacuerdo	Pocas veces
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algunas veces
4	De acuerdo	Muchas veces
5	Total acuerdo con la afirmación	Siempre

Procedimiento

El cuestionario se aplicó de manera online mediante Microsoft Forms a los estudiantes que conformaron la muestra. Tuvo dos partes. La primera referida al liderazgo transformacional

(CELID – A) y la segunda al trabajo autónomo (CETA). Se sometió al juicio de expertos con el fin de medir su validez y para determinar la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, debido a los ajustes que

se les hizo, aunque el CELID – A y el CETA ya habían sido validados. Así mismo, mediante el consentimiento informado se garantizó la participación voluntaria de los estudiantes.

Aspectos éticos

Se obtuvo el consentimiento informado de los encuestados y en general se cumplieron con todos los rubros éticos nacionales e internacionales.

RESULTADOS

Se puede apreciar al Alfa de Cronbach que fue similar a 0,97. Es un índice que permite conocer la consistencia interna del instrumento y evaluar la confiabilidad y magnitud en que los ítems de la herramienta están correlacionados. Este valor de 0,97 indicaría que existe una correlación muy alta por lo que denota altos niveles de fiabilidad en el instrumento elaborado.

Perfil del encuestado

En cuanto al perfil del encuestado, el 61,5% estuvo formado por mujeres y el 38,5% por varones que han sido considerados en la muestra y pertenecen en mayor porcentaje a la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (94,9%) y en una menor participación a la Facultad de Humanidades de la UNFV. El promedio de edad de los encuestados fue 22 años. La edad mínima, 18 y la máxima 43. De ellos, el 55,1% estuvo en el rango de 18 a 21 años; 30,8% entre los 22 a 25 y un 14,1% es mayor a 26. Todos los encuestados cursaban el segundo año de su carrera profesional; es decir, son estudiantes que durante la investigación ya habían estudiado un ciclo académico en pandemia (de manera remota) y que priorizaron para el desarrollo de sus clases la aptitud de liderazgo del docente (Tabla 2).

Tabla 2. Perfil de los estudiantes encuestados de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú, 2022.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	48	61,5
Masculino	30	38,5
Rango de edad		
De 18 a 21 años de edad	43	55,1
De 22 a 25 años de edad	24	30,8
Mayor de 26 años de edad	11	14,1
Edad del encuestado (años)		
Promedio	22	

Continúa tabla 2

Mediana	21
Moda	21
Mínimo	18
Máximo	43
Año académico	
Promedio	2,9
Mediana	3,0

Baremación

Con la finalidad de crear los indicadores de las variables de estudio y probar la hipótesis correlacional se establecieron los indicadores “bajo”, “medio” y “alto” considerando los valores promedios de cada una de las variables estudiadas. La baremación

es una escala de medición que permite la interpretación de cada una de las variables creadas. En la Tabla 3 se muestran la media, mediana, valores mínimos y máximos de las dimensiones y variables de estudio; así como, sus respectivos indicadores.

Tabla 3. Baremación de dimensiones, variables de estudio e indicadores del LTD y ETA.

Dimensiones y Variables	Método de Momentos				Baremación-Indicador		
	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Dimensiones							
Carisma	17	17	4	20	<17	17	>17
inspiración	12	12	3	15	<12	12	>12
estimulación	28	28	7	35	<28	28	>28
consideración	16	16	4	20	<16	16	>16
ampliación	36	36	26	45	<36	36	>36
Colaboración	37	37	22	55	<37	37	>37
Conceptualización	28	28	12	40	<28	28	>28
Planificación	18	19	6	25	<18	18	>18
Participación	25	25	14	35	<25	25	>25
Variables de estudio							
Liderazgo transformacional docente (LTD)	73	74	18	90	<73	73	>73
Estrategia de Trabajo Autónomo (ETA)	108	104	69	155	<108	108	>108

Liderazgo Transformacional Docente (LTD)

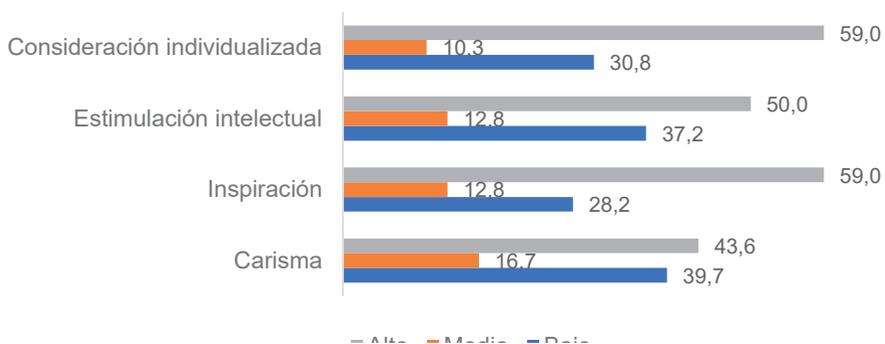
El LTD está compuesto por cuatro dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Los estudiantes encuestados indicaron con respecto al carisma que los docentes influyen en un 44,6% en ellos mediante la creación de una visión o un proyecto; es decir, que el docente transmite a sus estudiantes confianza y respeto acerca de los conocimientos que imparte por lo que se hace interesante llevar las clases; pero un 39,7% de los estudiantes indicó que sus docentes tienen un nivel bajo de carisma (Figura 1).

En cuanto a la dimensión inspiración un 59,0% de los estudiantes encuestados manifestó un indicador “alto”, lo que significa que sienten que sus docentes ofrecen charlas motivadoras, aportan en mejorar sus capacidades hacia el éxito, y generan nuevas formas de motivación por lo que la sesión de clase sincrónica o presencial contribuye en el aprendizaje del estudiante, un 28,2% manifestó que es regular o medio el indicador mientras que un 12,8% lo calificó como bajo (Figura 1).

En la Figura 1 se observan las diferentes dimensiones del liderazgo transformacional docente. Referente a la dimensión estimulación intelectual, un 50,0% valora como “alta” la capacidad que tiene el docente en estimular el desarrollo de soluciones a los problemas; es decir, el docente apoya el razonamiento y la evidencia para resolver problemas, brindando soluciones que les permiten aprender usando la inteligencia y creación de argumentos sólidos que fundamenten sus ideas para gestionar cambios, mientras que un 37,2% manifiesta que aún el nivel de estimulación intelectual es medio y un 12,8% lo califica como bajo.

Sobre la consideración individualizada, un 59,0% manifiesta un nivel “alto”; es decir, valoran la capacidad que tiene el docente en apoyar y orientar en las actividades; generar retroalimentaciones propias que permiten que el estudiante pueda alcanzar sus metas dedicando más tiempo a quien lo requiera; sin embargo, un 30,8% lo considera aún como medio y un 10,3% lo valoriza como un nivel aún bajo (Figura 1).

Figura 1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional Docente 2022.



En cuanto a la variable liderazgo transformacional docente, se puede indicar que un 59,0% valora cada una de las condiciones que el docente genera para lograr el entendimiento de la clase, considerando que es un docente que transmite los conocimientos que

aportan a su futuro profesional, y a la vez, genera retroalimentaciones que son apreciadas por los estudiantes. Sin embargo, un 37,2% considera aún que dicha labor está en condición “baja” y un 3,8% la valoriza como “regular o media” (Tabla 4).

Tabla 4. Indicador del Liderazgo Transformacional Docente, 2022.

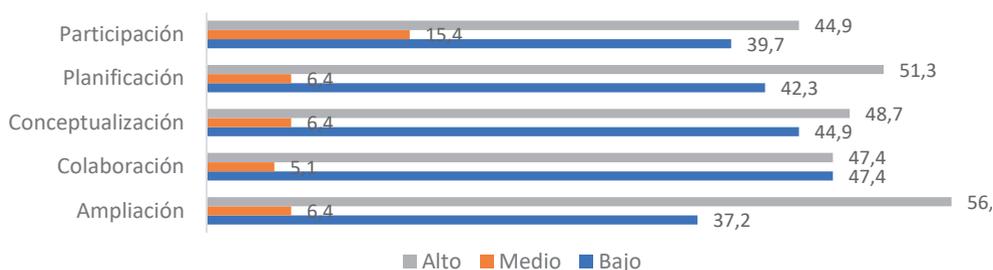
Indicador LTD	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	37,2
Medio	3	3,8
Alto	46	59,0
Total	78	100,0

Estrategias de Trabajo Autónomo (ETA)

En la Figura 2 se aprecian las dimensiones de Estrategias de Trabajo Autónomo. Se consideran para esta investigación tres grandes rubros: estrategias de ampliación que se relacionan con la búsqueda y elaboración de materiales y actividades complementarias para apoyar el aprendizaje; es-

trategias de colaboración que van de la mano con el desarrollo de trabajo en equipo a través de la creación de tareas grupales y relación con otros compañeros de clase y las estrategias de conceptualización referidas a la planificación y participación en el desenvolvimiento del trabajo intelectual y diseño de mapas conceptuales.

Figura 2. Dimensiones de Estrategias de Trabajo Autónomo, 2022.



La Tabla 5 presenta el indicador de ETA. Los estudiantes encuestados consideran que estas estrategias utilizadas por el docente en sesiones sincrónicas y asincrónicas aún es bajo (52,6%); es decir, que requieren quizá mejores procesos para conectar el desarrollo del trabajo autónomo, enfati-

zando diseños estructurales óptimos que aporten a lograr los objetivos de clase con estrategias de ampliación, de colaboración y conceptualización. Un 44,9% considera que las estrategias usadas están en un nivel alto y solo un 2,6% indican que el nivel es medio.

Tabla 5. Indicador de Estrategias de Trabajo Autónomo (ETA), 2022.

Indicador ETA	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	52,6
Medio	2	2,6
Alto	35	44,9
Total	78	100,0

Con la finalidad de probar la hipótesis de investigación sobre la relación entre las variables liderazgo transformacional docente y las estrategias de trabajo autónomo se desarrolló la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado de Pearson con el fin de determinar si existe diferencia significativa entre los resultados esperados y los observados entre las categorías estudiadas.

La Tabla 6 indica las frecuencias y porcentajes entre el liderazgo transformacional docente y las estrategias de trabajo autónomo. Muestra la proporción del indicador de trabajo autónomo entre el indicador

del liderazgo transformacional digital a nivel bajo (72,4%) y 58,7% que es la proporción de ambas variables en nivel alto. Es decir, la tabla presenta la distribución de los indicadores ETA baja, media y alta para la percepción sobre el liderazgo transformacional docente en niveles bajos, medios y altos.

Tabla 6. Contingencia entre Liderazgo Transformacional Docente y Estrategias de Trabajo Autónomo 2022.

Indicador de Estrategia del Trabajo autónomo		Indicador de Liderazgo Transformacional Docente (LTD)			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	Recuento	21	2	18	41
	% LTD	72,4%	66,7%	39,1%	52,6%
Medio	Recuento	1	0	1	2
	% LTD	3,4%	0,0%	2,2%	2,6%
Alto	Recuento	7	1	27	35
	% LTD	24,1%	33,3%	58,7%	44,9%
Total	Recuento	29	3	46	78
	% LTD	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se muestra la prueba Chi-Cuadrado de Pearson con k-1 grados de libertad si n es suficientemente grande; es decir, todas las frecuencias esperadas son mayores que 5 (55,6%). El porcentaje obtenido es mayor al 20% tolerable de frecuencias inferiores a 5, por lo que se invalida la prueba. No existe ninguna relación en los factores de corte claro en la población. Son autónomos (Chi Cuadrado de Pearson = 8,88: p = 0,06). Es decir, no se encontraron diferencias en la proporción de estrategias de trabajo autónomo entre los niveles alto, medio y bajo ($X^2(1) = 8,88, p > 0,05$), el liderazgo transformacional docente en menor proporción que ETA.

DISCUSIÓN

Este estudio buscó determinar la relación entre el liderazgo transfor-

macional docente y las estrategias de trabajo autónomo de los estudiantes universitarios villarrealinos.

Respecto al liderazgo transformacional docente, el 59% de los estudiantes encuestados valora la retroalimentación ofrecida por sus profesores. También aprecian la inspiración porque sus docentes los dirigen e involucran a cambiar y asumir una actitud que se concreta en la realización de otras actividades complementarias a las dadas en clase, coincidiendo así, y en ese sentido, con lo indicado por Acosta-Márquez *et al.* (2022), quienes señalan que el 88% de los alumnos considera que tienen el apoyo del profesor para la realización de actividades, mientras que el 64% afirma que los profesores proponen alternativas para los que tuvieron problemas con las herramientas tecnológicas; sin embargo, un 39,7% de los estudiantes in-

dicó que sus docentes poseen un nivel bajo de carisma porque no despiertan fácilmente la admiración entre sus estudiantes.

Si bien los docentes generan diversas formas de motivación, casi el 60% de los estudiantes considera que la presencialidad permite un mayor aprendizaje. Esta opinión coincide con lo expresado por Clark *et al.* (1997, cit. en Bourzgui *et al.*, 2020) quienes sostienen que esta permite una interacción personalizada entre alumnos y profesores, además de que no tiene fallas virtuales y tecnológicas. Sin embargo, esta modalidad no les permite a los estudiantes tener independencia en la elección de tiempo y, en ocasiones, tienen dificultades económicas y de distancia para asistir a una clase tradicional cara a cara (Mestan, 2019).

Referente a las ETA, los estudiantes desarrollan una forma incipiente de las mismas pues todavía consideran que es el docente quien debe proveerles las soluciones para argumentar y aprender. Los alumnos encuestados no están familiarizados con estas, aunque con las estrategias que mejor han sintonizado hayan sido las de ampliación y planificación. Sin embargo, ven más en negativo que en positivo el trabajo en equipo, conceptualización y colaboración. Aunque la utilización de recursos digitales en el contexto educacional tiende a incrementar la motivación, el rendimiento académico y el logro de los objetivos curriculares en las diferentes etapas educativas (Soriano-Sánchez & Jiménez-Vázquez, 2022).

Finalmente, estamos de acuerdo con las ideas que sustentan Lussier & Achua (2016) en el sentido que el trabajo en equipo, la cooperación y la innovación son fundamentales para el desarrollo de un trabajo autónomo y un efectivo desempeño profesional en un futuro mediato.

Esta investigación trató de conocer si las estrategias de trabajo autónomo de los estudiantes villarrealinos se modifican de acuerdo con el estilo de liderazgo transformacional que ejercen los docentes considerando que la llegada de la pandemia en marzo de 2020 apresuró muchos de los cambios que atravesaba la humanidad como la transformación digital que impulsó a los docentes al uso cotidiano de nuevas tecnologías para ejercer su labor. Del mismo modo, los hallazgos del presente trabajo servirán como referencia para plantear nuevas estrategias que impulsen el desarrollo de la autorregulación del aprendizaje de los educandos. Asimismo, esta pesquisa ayudará a conocer si el liderazgo transformacional docente es el indicado en el desarrollo de un aprendizaje cada vez más autónomo de los educandos. La investigación realizada muestra que sí existe relación entre el liderazgo transformacional docente y las estrategias de aprendizaje autónomo de los estudiantes villarrealinos. Respecto a la dimensión carisma, aproximadamente, un 50% de los estudiantes manifiesta que sus docentes influyen positivamente en ellos. La dimensión inspiración arrojó un 59,0%, lo cual indica que los estudiantes valoran las condi-

ciones que el docente genera para el desarrollo efectivo del aprendizaje durante las clases. Referente a la información obtenida sobre el aprendizaje autónomo, los estudiantes expresan que requieren más procesos que les ayuden a mejorar este tipo de aprendizaje ya que no están adaptados al mismo.

Author contributions: CRediT (Contributor Roles Taxonomy)

RCP = Rosalvina Campos-Pérez
 EEG = Edward Espinoza- Herrera
 AAM = Antonieta Azáldegui-Moscol
 EZZ = Evelyn Patricia Zavala-Zavala
 YFU = Yuliana Flores-Uquiche
 MASJ = Manuel Angel Santivañez-Jauregui

Conceptualization: RCP, EEH, AAM, EPZZ

Data curation: RCP, EEH, AAM, EPZZ, YFU, MASJ

Formal Analysis: RCP, AAM, EPZZ

Funding acquisition: RCP, AAM, EEH

Investigation: RCP, EEH, AAM, EPZZ, YFU, MASJ

Methodology: RCP, AAM

Project administration: RCP, AAM, EEH

Resources: RCP, AAM, EPZZ

Software: RCP, EPZZ, YFU, MASJ

Supervision: RCP, AAM, EEH

Validation: RCP, AAM, YFU

Visualization: RCP, AAM, EPZZ

Writing – original draft: RCP, AAM

Writing – review & editing: RCP, EEH, AAM, EPZZ

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo-Franco, H., Londoño-Vásquez, D.A., & Restrepo-Ochoa, D.A. (2017). Habilidades para la vida en jóvenes universitarios: una experiencia investigativa en Antioquia. *Revista Katharsis*, 24, 157-182.
- Acosta-Márquez, M.P., Cuevas Ramirez, A., & Delfin-Pozos, F.L. (2022). COVID-19. Estrategias en la educación universitaria pública. *Revista Eduweb*, 16, 111-129.
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Wolters Kluwer.
- Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-26.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Bourzgui, F, Alami, S., & Diouny, S. (2020). A comparative study of online and face-to-face learning in dental education. *EC Dental Science*, 19, 3.
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Fundación Chile.
- Espinoza-Freire, M., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). Características del docente del siglo XXI (original). *Revista científica Olimpia*, 14, 39-53.

- Figueroa, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12, 515-530.
- Ganga-Contreras, F.A., & Navarrete-Andrade, E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19, 456-476.
- Ganga-Contreras, F.A., Navarrete-Andrade, E., & Suárez Amaya, W. (2017). Aproximación a los fundamentos teóricos del liderazgo auténtico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22, 36-55.
- Green, R.L (2013). *Practicing the art of leadership: A problem-base guide to learning in Schools*. Pearson Education, Inc.
- Gioya, P., & Rivera, J. (2008). *Menos líderes, más liderazgo*. LID Editorial Empresarial.
- Haigh, A. (2010). *Enseñar bien es un arte. Sugerencias para principiantes*. Narcea.
- Hernández, R.M. (2017). Impacto de las TIC en la educación: *Retos y Perspectivas. Propósitos y Representaciones*, 5, 325-347.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it is and how it influences pupil learning*. National College for School Leadership.
- Lobato, C. (2006). El estudio y trabajo autónomo del estudiante. En De Miguel, M. (Dir.). *Métodos y Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior* (pp. 191-223). Alianza Universidad.
- López-Aguado, M. (2010). Diseño y análisis del Cuestionario de Estrategias de Trabajo Autónomo (CETA) para estudiantes universitarios. *Revista de Psicodidáctica*, 15, 77-99.
- Lussier, R.N., & Achua, C.F. 2016. *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning.
- Marín, V., & Romero-López, M. (2009). La formación docente universitaria a través de las TIC Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, 35, 97-103.
- Mestan, K. (2019). Create a fine blend: An examination of institutional transition to blended learning. *Australasian Journal of Educational Technology*, 35, 1.
- Morales, J., & Molero, F. (1995). Leadership in two types of healthcare organization. En: Peiró, J.M., Prieto, F., Meliá, J., & Luque, O. (Eds.), *Work and organizational psychology: European contributions of the nineties* (pp. 209-221). Lawrence Erlbaum.
- Nader, M., & Castro-Solano, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6, 689-698.
- Pedraja-Rejas, L., Araneda-Guirriman, C., Bernasconi, A., & Viancos, P. (2018). Liderazgo, cultura académica y calidad de las universidades: aproximación conceptual y relaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1, 184-199.

- Portugal, N. (2022). *Qué es el liderazgo y cuáles son los tres estilos de liderazgo principales*. <https://nelsonportugal.com/que-es-liderazgo-estilos/>
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: Identifying what works and why. Best Evidence Synthesis Iteration*. Ministry of Education.
- Rodríguez, R.A., Green, M.T., Sun, Y., & Baggerly-Hinojosa, B. (2017). Authentic Leadership and Transformational Leadership: An Incremental Approach. *Journal of Leadership Studies*, 11, 20-35.
- Solórzano-Mendoza, Y. (2017). Aprendizaje autónomo y competencias. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 3 (núm. esp.), 241-253.
- Soriano-Sánchez, J., & Jiménez-Vázquez, D. (2022). Una revisión sistemática de la utilización de las TIC e inteligencia emocional sobre la motivación y el rendimiento académico. *Technological Innovations Journal*, 1, 7-27.

Received January 22, 2023.

Accepted April 6, 2023.